



**Vlaanderen**  
is werk

**MONITORINGSRAPPORT  
OPLEIDINGSDEELNAME EN  
DE OPLEIDINGSINSPANNINGEN  
VAN WERKGEVERS  
IN VLAANDEREN**

**2020**

**STEUNPUNT  
WERK**

DEPARTEMENT  
**WERK &  
SOCIALE  
ECONOMIE**



# MONITORINGSRAPPORT OPLEIDINGSDEELNAME EN DE OPLEIDINGSINSPANNINGEN VAN WERKGEVERS IN VLAANDEREN

**2020**

Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020).  
*Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen  
van werkgevers in Vlaanderen.*  
Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

**STEUNPUNT  
WERK**



**Vlaanderen**  
is werk



# Inhoud

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>8</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>2 Een methodologische vergelijking van de bronnen</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Overzicht van de bronnen</b>	<b>13</b>
2.1.1 Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)/Labour Force Survey (LFS)	14
2.1.2 Adult Education Survey (AES)	14
2.1.3 Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)	15
2.1.4 European Skills and Jobs Survey (ESJS)	15
2.1.5 European Working Conditions Survey (EWCS)	15
2.1.6 Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	16
2.1.7 De sociale balans	16
<b>2.2 Verschillen in participatiescores</b>	<b>16</b>
<b>2.3 Verschillen in terminologie</b>	<b>18</b>
<b>3 Opleidingsdeelname in Vlaanderen</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Deelname aan levenslang leren</b>	<b>22</b>
3.1.1 Opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking	22
3.1.2 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werknemer	24
3.1.3 Vlaanderen in Europees perspectief	26
<b>3.2 Deelname aan levenslang leren in Vlaanderen is ongelijk</b>	<b>28</b>
<b>3.3 Conclusie</b>	<b>32</b>
<b>4 Opleidingskenmerken</b>	<b>33</b>
<b>4.1 Welke soort opleidingen worden gevolgd in vlaanderen?</b>	<b>33</b>
4.1.1 Formeel leren	33
4.1.2 Niet-formeel leren	35
4.1.3 Informeel leren	39
<b>4.2 Het tijdstip van opleidingen</b>	<b>41</b>
<b>4.3 Financiering van opleidingen</b>	<b>43</b>
<b>4.4 Toegang tot informatie over opleiding en ondersteuning bij opleidingskeuze</b>	<b>45</b>
<b>4.5 Conclusie</b>	<b>48</b>
<b>5 Motivatie en drempels bij opleidingsdeelname</b>	<b>50</b>
<b>5.1 De bereidheid tot deelname aan opleiding en vorming</b>	<b>50</b>
<b>5.2 Motivatie voor deelname aan opleiding</b>	<b>53</b>
<b>5.3 Impact van deelname aan opleiding</b>	<b>55</b>
<b>5.4 Drempels die opleidingsdeelname verhinderen</b>	<b>57</b>
<b>5.5 Redenen waarom Vlamingen niet willen deelnemen aan opleiding</b>	<b>59</b>
<b>5.6 Conclusie</b>	<b>60</b>

<b>6</b>	<b>Opleidingsinspanningen van werkgevers</b>	<b>61</b>
6.1	Aandeel vormingsbedrijven	62
6.2	Opleidingsparticipatie van werknemers	67
6.3	Hoeveel investeren bedrijven in opleiding	73
6.4	Hoeveel uur spenderen werknemers aan opleiding	78
6.5	Vaardigheden en het belang ervan voor de ontwikkeling van de onderneming	82
6.6	Conclusie	83
<b>7</b>	<b>Bibliografie</b>	<b>85</b>
<b>8</b>	<b>Lijst met afkortingen</b>	<b>87</b>

# Figuren en tabellen

Figuur 1:	Opleidingsparticipatie (%) op basis van de zes bronnen	17
Figuur 2:	Vergelijking opleidingsdeelname gedurende vier weken versus twaalf maanden (Vlaanderen, 2009-2019)	24
Figuur 3:	Opleidingsparticipatie loontrekkenden (25-64 jaar) naar activiteitensector (Nace-sectie) (Vlaanderen: 2018-2019; referentieperiode: 12 maanden)	25
Figuur 4:	Opleidingsparticipatie loontrekkenden (25-64 jaar) met financiering van de werkgever naar activiteitensector (Nace-sectie) (Vlaanderen: 2018-2019; referentieperiode: 12 maanden)	26
Figuur 5:	Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding in de Europese Unie, 2016 en 2019 (referentieperiode: 4 weken)	27
Figuur 6:	Aandeel 25-64 jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan formeel leren gedurende de laatste 12 maanden (Vlaanderen, 2016)	34
Figuur 7:	Aandeel 25-64 jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan niet-formeel leren gedurende de laatste 12 maanden (Vlaanderen, 2016)	36
Figuur 8:	Aandeel 25-64 jarigen (%) dat de afgelopen 12 maanden deelnam aan een type van niet-formele leeractiviteit in Vlaanderen naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016)	37
Figuur 9:	Aandeel 25-64 jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan informeel leren gedurende de laatste 12 maanden (Vlaanderen, 2016)	40
Figuur 10:	Formele opleidingen volgens tijdstip (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	41
Figuur 11:	Aandeel 25-64 jarigen (%) dat een niet-formele opleidingsactiviteit volgde tijdens de betaalde werkuren naar achtergrondkenmerken (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	42
Figuur 12:	Aandeel 25-64 jarigen (%) dat aangeeft dat een (toekomstige) werkgever volledig of gedeeltelijk mee heeft betaald voor een niet-formele opleidingsactiviteit naar arbeidsmarktstatuut, leeftijd en scholing (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	45
Figuur 13:	Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie of ondersteuning heeft ontvangen over opleiding naar arbeidsmarktstatuut, scholing en leeftijd (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	46
Figuur 14:	Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie heeft ontvangen over opleiding per bron van de kosteloze informatie of hulp/advies over opleiding (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	47
Figuur 15:	Aandeel van de 25- tot 64-jarigen (%) dat de afgelopen twaalf maanden (niet) bereid was deel te nemen aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit (Vlaams Gewest en EU-28; 2016)	52
Figuur 16:	Aandeel van de 25- tot 64-jarigen (%) dat de afgelopen twaalf maanden deelnam aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016)	53
Figuur 17:	Aandeel opleidingsactiviteiten waarvoor een specifieke motivatie voor deelname werd opgegeven (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	55
Figuur 18:	Aandeel (niet-)formele opleidingen en (toekomstig) gebruik van de verworven kennis en vaardigheden in een job of in het dagelijkse leven (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	56

Figuur 19:	Het aandeel opleidingen waarbij de opgedane kennis/vaardigheden geholpen of nog zullen helpen in de toekomst (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	57
Figuur 20:	Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat wel wou deelnemen aan opleiding maar drempels ondervond naargelang achtergrondkenmerken (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	58
Figuur 21:	Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat niet heeft deelgenomen en ook niet wou deelnemen naargelang redenen scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	59
Figuur 22:	Aandeel vormingsbedrijven (%) in de landen van EU-28 (2015)	63
Figuur 23:	Aandeel vormingsbedrijven naar sector (%) (2015, België)	65
Figuur 24:	Aanbieders 'andere vormen van opleiding' (%) (2015, België)	66
Figuur 25:	Aandeel vormingsbedrijven per grootteklasse (%) (2005 versus 2015, België)	67
Figuur 26:	Opleidingsparticipatie werknemers (interne & externe opleidingen) in alle bedrijven en in vormingsbedrijven in de landen van EU-28 (%) (2015)	68
Figuur 27:	Opleidingsparticipatie werknemers (interne & externe cursussen) in alle bedrijven en vormingsbedrijven – per sector (%) (2015, België)	72
Figuur 28:	Opleidingsparticipatie werknemers (interne en externe cursussen) in alle bedrijven en vormingsbedrijven – per bedrijfsgrootte (%) (2005 versus 2015, België)	73
Figuur 29:	Totale financiële opleidingsinvestering en loonkost tijdens opleiding (als % van de totale loonmassa) voor interne en externe vorming in de landen van EU-28 (2015)	75
Figuur 30:	Opleidingsparticipatie versus financiële opleidingsinvestering (interne & externe vorming) naar sector (2015, België)	77
Figuur 31:	Totale financiële opleidingsinvestering en loonkost tijdens opleiding (% van totale loonmassa) voor interne & externe opleidingen – in alle ondernemingen – naar bedrijfsgrootte (2005 versus 2015, België)	78
Figuur 32:	Gemiddelde opleidingsduur (% van gewerkte uren) per werknemer in opleiding, over alle bedrijven heen en voor vormingsbedrijven – naar sectoren (2015, België)	80
Figuur 33:	Opleidingsduur (uren per deelnemer in vormingsbedrijven) en jaarlijkse opleidingsverwachting (uren per werknemer in alle bedrijven) per sector per jaar (2015, België)	81
Figuur 34:	De ontwikkeling van vaardigheden in België (2015)	83
Tabel 1:	Overzicht van zes bronnen die de opleidingsinspanningen bevragen	13
Tabel 2:	Overzicht van opleidingsvormen per bron	20
Tabel 3:	Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding, opgesplitst naar opleidingsvorm (België en de gewesten; 2019; referentieperiode: 4 weken)	23
Tabel 4:	Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar persoonskenmerken en kloven (Vlaanderen: 2009-2019; referentieperiode: 4 weken versus 12 maanden)	29
Tabel 5:	Aandeel gevolgde formele opleidingen volgens studiegebied (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	35
Tabel 6:	Aandeel werkgerelateerde niet-formele opleidingen (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	38
Tabel 7:	Verdeling van niet-formele opleidingsactiviteiten volgens opleidingsverstrekker (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	38
Tabel 8:	Verdeling gevolgde niet-formele opleidingen volgens studiegebied (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	39
Tabel 9:	Aandeel (%) 25-64-jarigen volgens manier van informeel leren (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	40

Tabel 10:	Aandeel (niet-)formele opleidingen dat georganiseerd waren als afstandsonderwijs, online leermiddelen gebruikte en online interactie voorzag (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	43
Tabel 11:	Financiering van formele opleidingsactiviteiten (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	43
Tabel 12:	Financiering van niet-formele opleidingsactiviteiten (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	44
Tabel 13:	Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie heeft ontvangen over opleiding per onderwerp van informatie (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	47
Tabel 14:	Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie heeft ontvangen over opleiding per manier het verkrijgen van informatie of begeleiding (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)	48
Tabel 15:	Bereidheid tot opleidingsdeelname ingedeeld naar vier subgroepen	50
Tabel 16:	Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven ten opzichte van 2005 per type opleiding (in %-punt)	64
Tabel 17:	Evolutie van vormingsparticipatie ten opzichte van 2005 (in %-punt)	69
Tabel 18:	Genderkloof in opleidingsparticipatie (interne & externe opleidingen) in alle bedrijven in landen van EU-28	70
Tabel 19:	Financiële vormingsparticipatie (interne en externe opleidingen) per sector (% totale loonmassa) (2015, België)	76
Tabel 20:	Gemiddelde opleidingsduur (in % gewerkte uren), opleidingsduur (in uren) en opleidingsverwachting – status (2015) en groei (2015 versus 2005, %-punt groei tussen haakjes)	79
Tabel 21:	Gemiddelde opleidingsduur, opleidingsduur en opleidingsverwachting naar bedrijfsgrootte (2015, België) (groei tegenover 2005 in procentpunten)	82

# Managementsamenvatting

Om tot een leercultuur van permanente om- en bijscholing te komen is het belangrijk om de inspanningen van zowel individuen als bedrijven te meten en te monitoren. Alleen zo kan er een aangepast beleidsinstrumentarium gecreëerd worden. Er zijn verschillende bronnen waarop we ons kunnen baseren om deze monitoring op te stellen. In dit eerste monitoringsrapport bespreken we zes belangrijke bronnen die inspanningen inzake opleiding meten: de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) of de Labour Force Survey (LFS), de Adult Education Survey (AES), de European Working Conditions Survey (EWCS), Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) en European Skills and Jobs Survey (ESJS). We nemen zowel het perspectief van het individu of de werknemer mee via enquêtes die gericht zijn aan personen, als het perspectief van de werkgever door de CVTS-bevraging die bij bedrijven zelf wordt afgenomen. Alle bronnen hebben zowel voor- als nadelen en om een zo compleet mogelijk beeld van de opleidingsdeelname in Vlaanderen weer te geven, is het aangeraden om meerdere bronnen naast elkaar te leggen.

Op basis van de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) stellen we vast dat 8,6% van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar in 2019 deelnam aan opleiding (tijdens een referentieperiode van vier weken). De Vlaamse opleidingsdeelname is de laatste jaren weliswaar toegenomen, maar het groeitempo was onvoldoende om de 15%-doelstelling tegen 2020 te behalen. Wanneer we Vlaanderen vergelijken met de EU-lidstaten, kunnen we op basis van de EAK concluderen dat Vlaanderen een stuk achterop hinkt. Het EU-gemiddelde ligt opmerkelijk hoger met 11,3%. Opleidingsdeelname meten gedurende een referentieperiode van vier weken is echter kort en kan een onderschatting tot gevolg hebben. Hoe beperkter de observatieperiode, hoe kleiner de kans dat korte opleidingen binnen de observatieperiode vallen. Indien we de tijdspanne uitbreiden naar twaalf maanden dan had in 2019 23,0% van de 25- tot 64-jarige Vlamingen deelgenomen aan opleiding. Dit ligt een stuk hoger dan 8,6% op maandbasis. Wanneer we enkel naar loontrekkenden kijken en een referentieperiode van twaalf maanden hanteren, bekomen we in Vlaanderen een opleidingsparticipatie van 24,9%. De opleidingsparticipatie verschilt naargelang de sector waarin men is tewerkgesteld. In de sectoren die het goed doen op vlak van opleidingsdeelname kunnen de loontrekkenden hiervoor vaak rekenen op (co)financiering vanwege hun werkgever. Achter de globale opleidingsdeelname gaan een aantal ongelijkheden schuil. Onafhankelijk van de gehanteerde referentieperiode nemen 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven minder vaak deel aan opleiding.

De Adult Education Survey (2016) geeft ons meer informatie over de gevolgde opleidingen. Volwassenen kunnen bijleren op formele, niet-formele en informele manier. *Formele leeractiviteiten* zijn opleidingen die georganiseerd worden in formele opleidingsinstellingen (Centra voor Volwassenonderwijs/Basiseducatie, hogescholen en universiteiten, SYNTRA, enzovoort) waarbij steeds een diploma/getuigschrift/certificaat wordt uitgereikt dat erkend is door het departement Onderwijs en Vorming. De deelname aan formele opleiding door volwassenen is in Vlaanderen laag. Slechts 6,8% van de volwassenen nam hieraan deel gedurende de afgelopen twaalf maanden. Het formeel leren bij volwassenen situeert zich ook vooral bij 25- tot 34-jarigen die nog bezig zijn met een initiële opleiding. Formele opleidingen vinden vooral plaats buiten de betaalde werkuren en worden doorgaans zelf gefinancierd. *Niet-formele opleidingsactiviteiten* vinden plaats buiten het formele onderwijssysteem (bijvoorbeeld VDAB, werkgever, vakbonden, sectorfondsen, culturele en sociale organisaties, enzovoort), het kan hier onder meer gaan om cursussen, seminaries, workshops, beroepsopleidingen en begeleid *on-the-job* leren waarbij er niet noodzakelijk een diploma/getuigschrift of certificaat wordt uitgereikt. De opleidingen die in Vlaanderen gevolgd worden door volwassenen zijn voornamelijk van niet-formele aard. In 2016 volgde in Vlaanderen 44,4% van de 25- tot 64-jarigen een niet-formele opleiding. Niet-formele opleidingen zijn vaak gerelateerd aan



werk. De werkgever is de grootste niet-formele opleidingsaanbieder en omvat een derde van alle gevolgde niet-formele opleidingen. Bijna een kwart (24,1%) van de volwassenen geeft ook aan een niet-formele opleiding te hebben gevolgd tijdens de betaalde werkuren. Onder werkenden is dit zelfs één op drie (31,8%). Terwijl formele opleidingen meestal zelf werden betaald, wordt meer dan de helft van de niet-formele opleidingen gedeeltelijk of volledig betaald door de werkgever. Naast deelname aan formele en niet-formele opleidingsactiviteiten leert 63,4% van de volwassenen ook op *informele manier* bij. De meest voorkomende manieren van informeel leren zijn gebruik maken van het internet of leesmateriaal. In 2016 was 10% van de formele en niet-formele opleidingen in Vlaanderen voornamelijk georganiseerd als afstandsonderwijs. Opleidingen die niet georganiseerd zijn als afstandsonderwijs kunnen echter ook gebruik maken van online leermiddelen en educatieve websites als aanvulling op de klassieke leermethoden. Vooral formele opleidingen maakten hier gebruik van.

Naast deelname aan opleiding heeft ook niet iedereen gelijke toegang tot informatie over en begeleiding bij een opleidingskeuze. Bijna vier op de tien (38,8%) van de 25- tot 64-jarigen heeft de laatste twaalf maanden kosteloze informatie of begeleiding ontvangen omtrent formeel en niet-formeel leren. Deze informatie en/of begeleiding wordt vooral verspreid door de opleidingsaanbieders zelf. Kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven hebben minder toegang tot informatie of begeleiding omtrent het volgen van een opleiding.

Bijna 60% van de Vlaamse volwassenen heeft de laatste twaalf maanden een opleiding gevolgd of is bereid er één te volgen (AES). De redenen waarom mensen deelnemen aan opleiding verschillen naargelang het om formele of niet-formele opleidingen gaat. Niet-formeel leren wordt het vaakst ondernomen in het kader van de huidige job en taken, en in mindere mate met het oog op de verdere loopbaan. Formeel leren omvat vaker langere opleidingen die een omscholing inhouden, waardoor deze vaker ondernomen worden met het oog op het versterken van de loopbaanperspectieven.

Hoewel Vlaanderen met een opleidingsdeelname of bereidheid tot opleidingsdeelname van bijna 60% aansluit bij het EU-28 gemiddelde betekent dit ook dat 42% van de Vlamingen niet deelgenomen heeft en/of niet bereid is om een opleiding te volgen. Deze groep is in het Vlaams gewest groter dan in Europese toplanden. Een kwart van alle Vlamingen wil geen opleidingsactiviteit volgen omdat ze aangeven geen opleiding nodig te hebben. Daarmee is 'geen nood hebben aan opleiding' de grootste reden waarom mensen niet deelnemen en vormt het de meest hardnekkige drempel rond levenslang leren. Deze groep is oververtegenwoordigd bij kortgeschoolden en 55-plussers terwijl net zij het kwetsbaarst zijn op de arbeidsmarkt wanneer ze zich niet tijdig bijscholen. Voor de groep die wel graag (nog meer) opleiding had gevolgd, is 'tijd' de belangrijkste drempel voor deelname bij alle groepen. De groepen waarbij dit het sterkst naar voren komt, zijn volwassenen tussen de 25 en 44 jaar, hooggeschoolden en beroepsactieven. De combinatie van een opleiding met een gezin en/of werk (zoeken), loopt dus vaak moeilijk. Positief is wel dat bij de werkenden het ontbreken van de steun van de werkgever geen belangrijk obstakel blijkt te zijn voor het volgen van opleiding. Werklozen gaven wel vaker aan institutionele drempels te ondervinden zoals het niet voldoen aan de vereiste voorwaarden. Dispositionele of psychologische drempels lijken in Vlaanderen maar een kleine rol te spelen, maar zijn toch meer aanwezig bij niet-beroepsactieven, kortgeschoolden en 55-plussers. Deze groep acht zich dus vaker niet in staat om nog bij te leren. In tegenstelling tot andere landen, is de kost van opleiding slechts in mindere mate een obstakel voor opleidingsparticipatie.

De opleidingsinspanningen van werkgevers op basis van de CVTS zijn hoog voor zowel België als Vlaanderen ten opzichte van de EU-28. Steeds meer bedrijven bieden voortgezette opleiding aan en er worden ook steeds meer werknemers bereikt. In Vlaanderen steeg het aandeel bedrijven dat een vorm van opleiding verschafte aan haar personeel van 61% in 2005 naar 85% in 2015 en de opleidingsparticipatie van werknemers ging van 47% naar 57% op tien jaar tijd. Bovendien voeren België en de gewesten telkens de top aan op vlak van financiële vormingsinspanningen en de duur van opleidingen. Het is opvallend dat er een groot opleidingsaanbod is, verwijzend naar het hoog aandeel vormingsbedrijven, maar dat er niet evenredig op wordt ingegaan door de werknemers en/of dat werknemers geen gelijke toegang tot opleiding hebben. In België neemt nog steeds maar

de helft van de werknemers deel aan opleiding. Ondanks dat meer aandacht gaat naar opleiding op de werkvloer en het creëren van een leercultuur die niet stopt na het initiële onderwijs, is deze transformatie nog niet volledig doorgedrongen in de effectieve opleidingsdeelname. De analyse hierboven op basis van de AES leert ons dat individuen kampen met een aantal obstakels die hun opleidingsdeelname belemmeren of het hen ontbreekt aan de juiste motivatie om deel te nemen.

Indien we de ondernemingsgrootte mee in rekening nemen, stellen we vast dat de grootste dimensieklasse de hoogste aandelen laat noteren. In navolging van heel wat andere studies geldt nog steeds dat hoe groter het bedrijf is in personeelsaantal, hoe hoger de kans is dat werknemers opleiding volgen. Toch heeft de kleinste categorie (10-49 werknemers) een sterke inhaalbeweging gemaakt op tien jaar tijd. Kleinere bedrijven steken dus meer en meer tijd in de opleiding van hun werknemers. Op sectoraal vlak is er sprake van differentiatie: over de hele lijn steekt de sector 'Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen' er bovenuit, terwijl de sectoren 'Horeca' en 'Bouwnijverheid' achterlopen. Er is dus zeker nog marge voor het verder opkrikken van de opleidingsinspanningen, zowel voor de kleinere sectoren als een aantal specifieke sectoren. De CVTS-resultaten geven een rooskleuriger beeld dan de andere internationale surveys. Dat heeft grotendeels te maken met de manier waarop de CVTS is georganiseerd. Het gaat namelijk over een vrijwillige bedrijfssurvey waardoor het aannemelijk is dat bedrijven die meer opleidingsgericht zijn of meer op de hoogte zijn van het onderwerp, sneller zullen deelnemen aan een bevraging over opleidingsinspanningen. Bovendien sluit de CVTS de kleine bedrijven (< 10 werknemers), met doorgaans lagere opleidingsinspanningen, uit.

## 1

# Inleiding

Het meten en opvolgen van opleidingsinspanningen is in Vlaanderen wettelijk verankerd in de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof. Deze stelt dat: “Er wordt gemonitord op welke manier bedrijven hun verantwoordelijkheid opnemen om eigen werknemers op te leiden”. Omdat er geen éénduidige en voor de hand liggende manier is om dit te monitoren, hebben we dit vertaald naar een jaarlijks monitoringsrapport over opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen waarin elk jaar nieuwe beschikbare informatie zal opgenomen worden. De hervormde opleidingsincentives zijn op 1 september 2019 in voege gegaan waardoor we dit eerste rapport kunnen zien als een nulmeting.

Om tot een leercultuur van permanente om- en bijscholing te komen is het belangrijk om de inspanningen van zowel individuen als bedrijven te meten en te monitoren. Alleen zo kan er een aangepast beleidsinstrumentarium gecreëerd worden. Er zijn verschillende bronnen waarop we ons kunnen baseren om deze monitoring op te stellen. In dit eerste monitoringsrapport bespreken we zes belangrijke bronnen die inspanningen inzake opleiding meten: de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en de Labour Force Survey (LFS), de Adult Education Survey (AES), de European Working Conditions Survey (EWCS), Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) en European Skills and Jobs Survey (ESJS). We nemen zowel het perspectief van het individu of de werknemer mee via enquêtes die gericht zijn aan personen, als het perspectief van de werkgever door de CVTS-bevraging die aan bedrijven zelf wordt gericht. Doordat geen enkele bron een perfecte weergave geeft van de opleidingsdeelname, is het belangrijk om meerdere bronnen te combineren om zo een compleet mogelijke monitoring van deelname aan opleiding te bereiken.

**Hoofdstuk 2** geeft een overzicht van de gebruikte bronnen en bespreekt de verschillen en gelijkenissen tussen de surveys. Ook wordt opleidingsparticipatie op basis van alle bronnen vergeleken. Bij de vergelijking tussen bronnen dienen we wel waakzaam te zijn voor de gebruikte definities van vorming en opleiding. In **hoofdstuk 3** richten we ons op de opleidingsindicatoren berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) uitgevoerd door Statbel, het Belgische statistiekbureau. De EAK is een sociaal-economische steekproefenquête bij huishoudens. Haar voornaamste doelstelling is de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen (namelijk werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. Hieronder vallen ook een aantal aspecten rond onderwijs en opleidingsdeelname. De bron laat vergelijkingen toe tussen Europese lidstaten en is jaarlijks beschikbaar. In dit hoofdstuk focussen we ons zowel op de opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking in zijn geheel, als de Vlaamse werknemers in het bijzonder en hieraan gekoppeld de eventuele financiering ervan door werkgevers. Vervolgens kijken we naar de positie van Vlaanderen binnen Europa en bekijken we de opleidingskloven die ontstaan wanneer we een aantal persoonskenmerken in onze analyses betrekken. **Hoofdstuk 4** gaat verder in op de kenmerken van gevolgde opleidingen in Vlaanderen op basis van de Adult Education Survey (AES). Opleidingen kunnen van formele, niet-formele of informele aard zijn en aangeboden worden door verschillende opleidingsaanbieders. Daarnaast geeft de bron verdere kenmerken van de opleiding zoals het type opleiding, het tijdstip en wie er (mee)betaalde voor de opleiding. Tot slot bekijken we in dit hoofdstuk ook de toegang tot informatie over opleiding. In **hoofdstuk 5** gaan we na wat de bereidheid tot deelname is bij Vlamingen en wat de motivatie en drempels zijn op vlak van opleidingsdeelname op basis van de AES. We positioneren Vlaanderen eerst in Europees perspectief, waarna we binnen Vlaanderen de verschillen in opleidingsbereidheid ontleden naargelang achtergrondkenmerken zoals leeftijd, scholingsniveau en arbeidsmarktstatuut. Daarna bespreken we de obstakels die personen ondervinden bij het volgen van een opleiding en bekijken we de redenen waarom men niet wil deelne-

men. Voor zij die wel deelnamen aan opleiding gaan we na wat de motivatie voor het volgen van een leeractiviteit was. Als laatste kijken we naar de impact van opleidingsdeelname. In het laatste **hoofdstuk (6)** analyseren we de resultaten uit de Continuing Vocational Training Survey (CVTS) om de opleidingsinspanningen van werkgevers na te gaan. De vijfjaarlijkse CVTS-enquête bevroegt bedrijven uit verschillende sectoren en met diverse omvang over het opleidingsaanbod voor hun personeel en brengt zo de bedrijfsinspanningen op vlak van opleiding in kaart. Aan de hand van de CVTS kunnen we vier grote indicatoren berekenen. Het gaat om de participatiegraad aan opleiding, het aandeel vormingsbedrijven, de financiële vormingsinspanningen en de opleidingsduur. Bij de bespreking van de vier hoofdindicatoren vergelijken we de Belgische regionale resultaten met deze van de zeventwintig andere Europese lidstaten. Bovendien nemen we ook de sectoren onder de loep en onderzoeken we of bedrijfsgrootte een cruciale factor is voor het al dan niet aanbieden van opleiding in België.

Elk hoofdstuk sluit af met een conclusie zodat de hoofdstukken afzonderlijk kunnen geraadpleegd worden. Voor een algemeen overzicht met de belangrijkste resultaten is er de managementsamenvatting.

## 2

# Een methodologische vergelijking van de bronnen

In dit monitoringsrapport maken we gebruik van de volgende zes bronnen: de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)/Labour Force Survey (LFS), de Adult Education Survey (AES), de European Working Conditions Survey (EWCS), Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) en European Skills and Jobs Survey (ESJS). In dit hoofdstuk bespreken we de verschillen tussen de bronnen. Niet alleen de bevroegde tijdsperiode is anders per bron, ook de doelgroep en populatie kan naargelang de bron verschillen. We kunnen een onderscheid maken tussen bevragingen die vertrekken vanuit de vraagzijde en de aanbodzijde. Bij de vraagzijde staan de opleidingsinspanningen van bedrijven centraal. De aanbodzijde richt zich op de deelnemers (werknemers of individuen) aan voortgezette opleiding. In bepaalde surveys krijgt opleiding maar een beperkte focus, terwijl er in andere de volle aandacht gegeven wordt aan allerlei soorten opleiding. Bovendien zijn niet alle surveys verplicht of hanteren ze dezelfde definities wat betreft opleidingen. Bij de vergelijking tussen bronnen dienen we met andere woorden waakzaam te zijn voor de gebruikte definities van vorming en opleiding en de vooropgestelde opzet.

## 2.1 Overzicht van de bronnen

De keuze voor deze zes bronnen is gebaseerd op het feit dat ze elk het topic levenslang leren op een andere manier benaderen waardoor alle resultaten samen een interessante en diepgaande kijk kunnen geven op permanente vorming in de Europese Unie. Bovendien zijn ze internationaal vergelijkbaar, een meerwaarde om de nationale – en eventuele regionale data – te kunnen kaderen.

In tabel 1 geven we een overzicht van de belangrijkste kenmerken van elk van de zes bronnen die de opleidingsinspanningen in kaart brengen. De gemeenschappelijke deler tussen elke bron is de mogelijkheid om de data Europees te vergelijken. Op heel wat andere vlakken zijn de enquêtes echter verschillend. We gaan vervolgens dieper in op elk van deze bronnen.

**Tabel 1:** Overzicht van zes bronnen die de opleidingsinspanningen bevragen

	EAK/LFS	AES	CVTS	EWCS	ESJS	PIAAC
<b>Periode</b>	Jaarlijks (per kwartaal)	Om de 5/6 jaar	Om de 5 jaar	Om de 5 jaar	Eenmalig	10 jaar
<b>Laatste beschikbaar</b>	2019	2016	2015	2015	2014	2012
<b>Volgende gepland</b>	2020	2022	2020	2020	/	2022
<b>Respondent</b>	Individu (25 – 64 jaar)	Individu (25 – 64 jaar)	Werkgever	Werknemer ouder dan 15	Werknemer (24 – 64 jaar)	Individu (16 – 65 jaar)
<b>Deelname</b>	Verplicht	Vrijwillig	Vrijwillig	Vrijwillig	Vrijwillig	Vrijwillig
<b>Referentieperiode</b>	4 weken + 12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden

	EAK/LFS	AES	CVTS	EWCS	ESJS	PIAAC
<b>Niveau van rapportering</b>	Vlaanderen	Vlaanderen	Vlaanderen	België	België	Vlaanderen
<b>Europese vergelijking mogelijk</b>	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Inhoud</b>	Deelname	Deelname, obstakels, motivatie, informatie, inhoud opleiding, opleidingsduur, financiering	Deelname, Aandeel vormings-bedrijven, financiering, opleidingsduur	Deelname, duur, impact op job, financiering	Deelname, Impact op skills, duur, motivatie, financiering	Deelname, obstakels, drempels, financiering
<b>Sectoren</b>	NACE 5 digits	NACE 2 rev.	NACE 2 rev. (industrie en commerciële diensten)	NACE 2 rev.	Eigen opdeling sectoren (16 categorieën)	ISIC Rev. 4

Bron: Steunpunt Werk en Departement WSE op basis van Eurofound, Cedefop, OESO, PIAAC Vlaanderen (UGent), Eurostat, Statbel

## 2.1.1 Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)/ Labour Force Survey (LFS)

De Labour Force Survey (LFS) is één van de bekendste bronnen wanneer het gaat over genereren van arbeidsmarktstatistieken. De reden waarom de EAK en de LFS hier samen worden genomen is omdat de Enquête naar de Arbeidskrachten het Belgische luik is van de LFS. Deze wordt namelijk uitgevoerd door Statbel, het Belgische statistiekbureau. De LFS wordt gecoördineerd door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat. De EAK, en bij uitbreiding de LFS, bevraagt huishoudens jaarlijks over een hele reeks socio-economische thema's. Ook opleidingsdeelname en onderwijs komen aan bod. Het doel van deze steekproefenquête is om de populatie op beroepsactieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen (namelijk werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken.

Een belangrijk voordeel van de EAK/LFS is natuurlijk de Europese vergelijkbaarheid, zeker omdat de enquête zo veel indicatoren genereert en dit elk jaar doet. Naast Europese vergelijking is het ook mogelijk om specifieke kansengroepen in detail te bekijken en deze tegen elkaar af te zetten. Denk daarbij aan kortgeschoolden versus hogeschoolden, werklozen versus werkenden, verschillende leeftijdsgroepen... Daarom dat we deze bron gebruiken om de opleidingsparticipatiekloven te bespreken in hoofdstuk 3.

## 2.1.2 Adult Education Survey (AES)

Deze enquête omtrent leren bij volwassenen wordt in alle lidstaten van de Europese Unie afgenomen en geeft informatie over welke opleidingen gevolgd worden en waarom er al dan niet deelgenomen wordt aan opleiding gedurende de laatste twaalf maanden. De AES geeft inzicht in de kenmerken van opleidingen. Zo wordt de respondent bevraagd over de inhoud van de opleiding, het aantal uren opleiding en of deze al dan niet werkgerelateerd is. Voor elke opleiding wordt ook aangegeven of deze binnen de werkuren plaatsvond en wie er gedeeltelijk mee betaalde voor de opleiding (individueel, werkgever en overheid). Daarnaast wordt ook gevraagd of de respondent informatie en begeleiding omtrent opleidingen heeft gekregen. De AES laat ook toe om de bereidheid tot opleidingsdeelname van de bevolking tussen 25 en 64 jaar tijdens de laatste twaalf maanden te analyseren. Ook de verschillen in opleidingsbereidheid naargelang achtergrondkenmerken, de

obstakels en motivatie om aan opleiding deel te nemen, kunnen met deze survey worden ontleed. De laatste AES-bevraging dateert van 2016, een update volgt in 2022.

### 2.1.3 Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

PIAAC is een grootschalig internationaal onderzoek naar de basisvaardigheden van volwassenen tussen 16 en 65 jaar, georganiseerd door de OESO. Deze survey richt zich op de geletterdheid, gecijferdheid en het probleemoplossend vermogen van volwassenen. Deze drie types van vaardigheden worden beschouwd als kernvaardigheden die noodzakelijk zijn om volwaardig te kunnen deelnemen aan de huidige kennismaatschappij en arbeidsmarkt. In PIAAC is er ook een luik 'opleidingen' waarin aan respondenten gevraagd wordt of zij in de twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging hebben deelgenomen aan opleiding, onderwijs of training. Zo kunnen we met deze bron de opleidingsparticipatiegraad berekenen voor mensen tussen 25 en 64 jaar (de groep die nog hun initiële, formele opleiding vervolledigen, wordt zo uitgesloten). Opsplitsingen naar achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en geslacht is mogelijk. Via PIAAC krijgen we ook inzicht in het type opleiding, namelijk formeel of niet-formeel, de job-gerelateerdheid van de opleiding, de duurtijd en de motivatie om al dan niet deel te nemen aan vorming. De vraagstelling is erg gelijkwaardig aan deze van de AES. We nemen deze bron enkel op in het algemeen overzicht omdat er in 2019 een uitgebreid skills strategy rapport verscheen van de OESO waarbij de focus lag op PIAAC data (OESO, 2019).

### 2.1.4 European Skills and Jobs Survey (ESJS)

Een andere bron die informatie verschaft over opleidingen is de ESJS van het Europees agentschap Cedefop. De ESJS is een relatief nieuwe bron aangezien de eerste bevraging in 2014 plaatsvond. De volgende editie zit in de pijplijn, maar een exacte datum is nog niet beschikbaar op het moment van schrijven. Net zoals PIAAC trekt deze bron de focus breder dan enkel opleiding en bevraagt het werknemers over vaardigheden in het algemeen. Er wordt wel een specifiek deelthema gewijd aan opleiding en leren, waarin de link met automatisering en gevolgen en risico's van technologische veranderingen op jobs centraal staat. Er wordt bevraagd of respondenten acties – gaande van zelfstudie, interactie met collega's, leren door *trial and error*, opleiding op de job of cursussen – hebben ondernomen om vaardigheden aan te leren of te verbeteren. Ook naar de duurtijd, motivatie en financiering van opleiding wordt gepeild. De resultaten uit deze bevraging leveren waardevolle informatie aan beleidsmakers over digitale en andere skills gaps en mismatches onder de werkende bevolking in de Europese Unie. De survey beoogt met andere woorden een antwoord te geven op de vraag of de werknemers van nu de juiste vaardigheden hebben om de jobs van de toekomst, met complexere taken, aan te kunnen.

### 2.1.5 European Working Conditions Survey (EWCS)

De EWCS is een vijfjaarlijkse survey van Eurofound en bevraagt werkenden in alle landen van de Europese Unie over hun werkomstandigheden en de kwaliteit van arbeid. Ook hier gaat het dus niet uitsluitend over opleiding en training op de werkvloer, maar opleidingsdeelname is wel een van de vele aspecten van het werk die aan bod komt. Meer specifiek gaat het over de opleidingsdeelname gefinancierd door de werkgever in het jaar voorafgaand aan de bevraging. De duurtijd en het effect van opleiding op vaardigheden en jobkwaliteit worden ook kort bevraagd. Qua referentieperiode en vraagstelling lijkt de EWCS hard op de CVTS. Beide bronnen peilen namelijk naar opleidingsdeelname en naar de financiering van deze deelname. Het belangrijkste verschil is dat de EWCS begunstigen (werkenden) bevraagt en niet de werkgevers zoals in de CVTS.

## 2.1.6 Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

De CVTS is een vijfjaarlijkse bedrijfssurvey die in 2015 voor het laatst werd afgenomen in de landen van de Europese Unie. Het doel van de CVTS is de bedrijfsinspanningen op vlak van voortgezette beroepsopleiding in ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële dienstensectoren in kaart te brengen. Belangrijk aandachtspunt bij de CVTS is dat de gegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, zodat de locatie en de activiteit van de onderneming betrekking hebben op de hoofdzetel. Dit kan overigens in het voordeel spelen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangezien hier vaak de hoofdzetels van grotere ondernemingen gevestigd zijn (Sourbron & Herremans, 2014).

Zoals eerder aangegeven is de CVTS één van de drie (naast de EAK en AES) binnen de Europese Unie geharmoniseerde bevestigingen, die kadert binnen een Europese verordening die de EU-lidstaten verplicht om statistieken te verzamelen over opleiding op de werkvloer. De FOD Economie coördineert de gegevensverzameling.

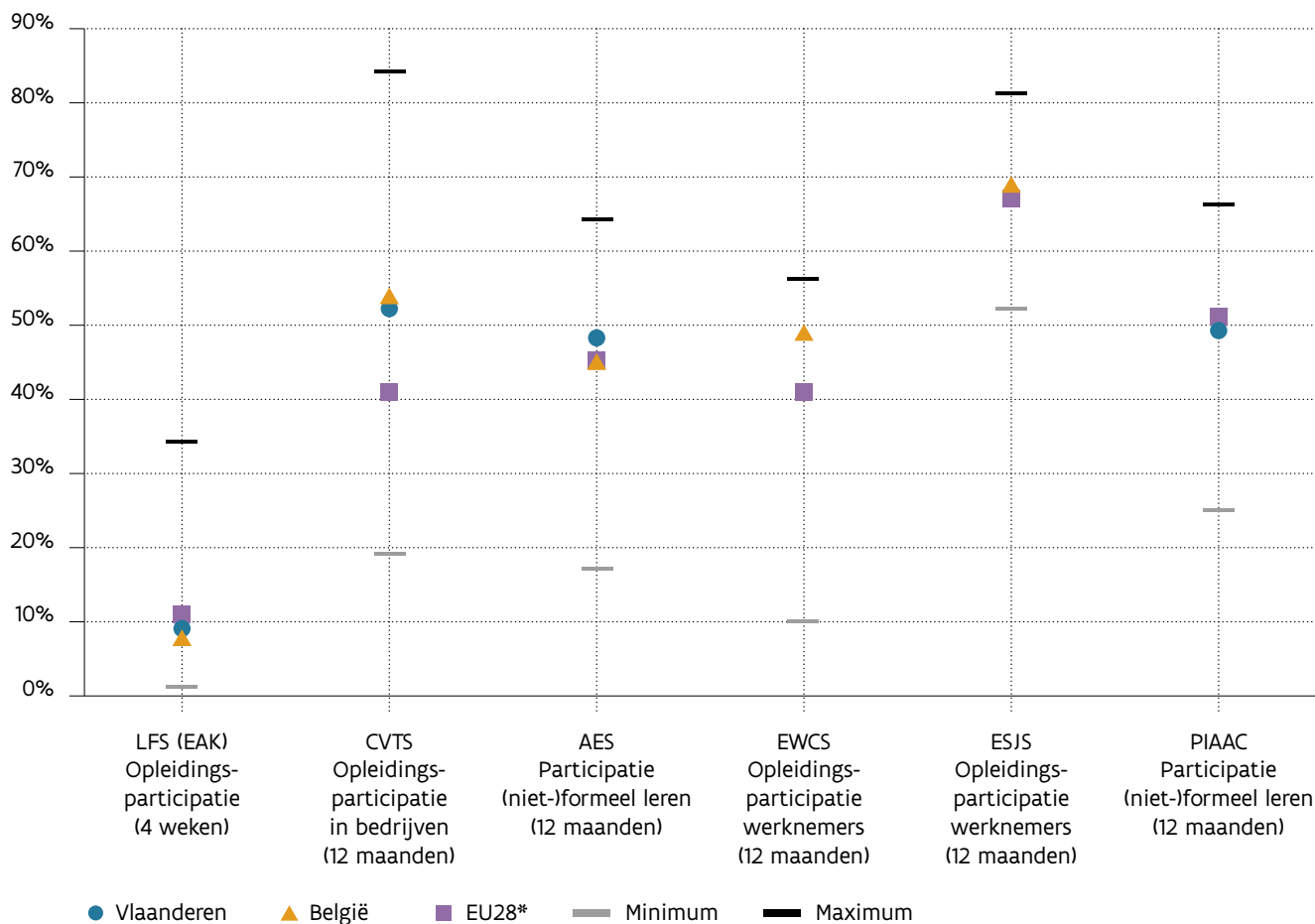
## 2.1.7 De sociale balans

Om de opleidingsinspanningen in de ondernemingen in kaart brengen kan eveneens beroep gedaan worden op de bedrijfsgegevens uit de sociale balansen die jaarlijks bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België worden neergelegd. Deze gegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, zodat de locatie en de activiteit van de onderneming betrekking hebben op de hoofdzetel. Voor een analyse op niveau van de gewesten dienen we bijgevolg de gegevens te regionaliseren op basis van een door het Steunpunt Werk ontwikkelde ramingsmethode. De sociale balans resultaten kunnen omwille van methodologische redenen nog niet in dit rapport worden opgenomen maar zullen later dit jaar beschikbaar worden gesteld door het Steunpunt Werk. Deze bron biedt immers een belangrijke meerwaarde bij het meten van vormingsinspanningen in bedrijven. De sociale balans bevat informatie over de opleidingen die tijdens het boekjaar voor werknemers werden georganiseerd. Het gaat hierbij over het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde opleidingsuren en de kosten voor de onderneming. Qua structuur lijkt de sociale balans goed op de CVTS maar hoewel beide bronnen vergelijkbare concepten hanteren voor het meten van opleidingsinspanningen, worden toch zeer uiteenlopende resultaten opgemeten. Dit kan deels verklaard worden doordat de populatie in beide bronnen licht verschilt: in de CVTS worden bedrijven met minder dan tien werknemers uitgesloten en wordt er enkel gekeken naar ondernemingen uit de industrie en commerciële diensten. Maar ook indien we een gelijkaardige populatie afbaken blijft er een discrepantie tussen beide bronnen bestaan. De Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (EGCW, 2013) heeft een aantal problemen aan het licht gebracht. De voornaamste conclusie is dat er een sterke onderrapportering is van de formele opleidingsrubrieken in de sociale balans en met name vooral bij het invullen van de opleidingskosten. Een van de kwesties die aangehaald worden, is de moeilijkheid die bedrijven ondervinden om de verschillende opleidingscategorieën (formele en informele opleiding) op een correcte manier te onderscheiden.

## 2.2 Verschillen in participatiescores

Figuur 1 toont het verschil in participatiescores op basis van de verschillende bronnen. Een eerste belangrijke opmerking hierbij is dat de LFS, CVTS, AES en PIAAC cijfers op Vlaanderen slaan, terwijl we voor de EWCS en ESJS enkel gegevens op het niveau van België hebben.



**Figuur 1: Opleidingsparticipatie (%) op basis van de zes bronnen**

Noot: OESO-gemiddelde voor PIAAC.

Bron: CVTS (2015), AES (2016), LFS (2019), ESJS (2014), EWCS(2015), PIAAC(2012) (Bewerking Steunpunt Werk en DWSE)

In vergelijking met de andere bronnen liggen de CVTS- en EWCS-scores doorgaans heel wat hoger. Terwijl België bij de top hoort op vlak van participatiegraad, wordt ons land gedegradeerd tot middenmoter volgens de AES, EAK/LFS, ESJS en PIAAC. Het is geen nieuw gegeven: dat de CVTS een rooskleuriger beeld geeft van onze leercultuur na het initieel onderwijs bleek ook al uit de analyse van Vanderbiesen & Herremans (2014). De onderzoekers vergeleken de resultaten uit de CVTS met de LFS en de EWCS en kwamen tot de conclusie dat België telkens een andere plaats in de rangorde in nam. Ook Van Damme (2019) concludeerde op basis van OESO-onderzoek dat de cijfers over participatie van volwassenen aan opleiding en vorming meestal rond of net onder de Europese en OESO-gemiddelden lagen en niet, zoals bij de CVTS het geval is, in de buurt van de best presterende landen.

Voor de verdere verschillen in opzet en methodologie verwijzen we opnieuw naar tabel 1. De surveys hebben vaak een andere timing en frequentie. De laatste PIAAC-bevraging gebeurde in 2012 en is slechts om de tien jaar gepland. De AES, CVTS en EWCS gebeuren om de vijf jaar en hebben dus een gemeenschappelijke frequentie, maar de AES vond een jaar later plaats. De EAK vindt anderzijds elk jaar plaats, waardoor de gegevens veel recenter zijn. Dat bemoeilijkt vergelijking van gegevens uit hetzelfde jaar. De laatste PIAAC-bevraging in Vlaanderen gebeurde bijvoorbeeld in 2012 terwijl EAK-resultaten het jaar 2019 omvatten.

Een andere belangrijke verklaring voor de globale niveaueverschillen in de cijfers, en dan vooral tussen de CVTS/AES en LFS, is de verschillende referentieperiode die men vooropstelt voor het volgen

van opleiding. De LFS meet de opleidingsdeelname in de periode van vier weken voorafgaand aan de bevraging, terwijl in de CVTS en AES de opleidingsdeelname voor het hele afgelopen jaar werd bevroegd. In de EAK-enquête vinden we ook de twaalf maanden opleidingsindicator, maar deze is enkel beschikbaar op nationaal niveau, waardoor deze niet opgenomen is in deze eerste figuur. Een referentieperiode van vier weken is kort en de kans dat iemand net in die observatieperiode een opleiding heeft gevolgd is kleiner dan wanneer de observatieperiode een jaar is. Ook kan er sprake zijn van seizoenseffecten. Het resultaat van de twaalf maanden opleidingsindicator is dus doorgaans hoger dan de vier weken indicator (zie hoofdstuk 3). Hoewel de vier weken indicator een onderschatting oplevert van opleidingsdeelname en minder vertelt over de toegang tot vorming, zegt het iets over de intensiteit van opleidingsdeelname. Bovendien biedt een korter en recenter tijdsbestek ook voordelen voor de respondent omdat het in dat geval makkelijker is om de vragen te beantwoorden (Dohmen, Yelubayeva & Wrobel, 2019)

In tabel 1 zijn ook de verschillende doelgroepen en populatie opgenomen. Deze zijn ook al kort aan bod gekomen bij de beschrijving van de bronnen. De EAK en AES bevragen de begunstigden, namelijk de individuen en werknemers terwijl de CVTS enkel de bedrijven bevroegd. Beide groepen kunnen andere beweegredenen hebben om (al dan niet) deel te nemen aan of het organiseren van voortgezette vorming. Zowel de AES als de CVTS zijn vrijwillig in te vullen (enkel de EAK/LFS is een verplichte bevraging). Het is aannemelijk dat bedrijven die reeds begaan zijn met het onderwerp en actief bezig zijn met opleiding op de werkvloer, sneller geneigd zullen zijn om de bevraging in te vullen. Ook dat kan een positieve invloed uitoefenen op de CVTS-resultaten. Zelfs binnen de groep van begunstigden zijn er verschillen, zowel in leeftijdsafbakening als specifieke bevroegde populatie: de EAK/LFS interviewt huishoudens terwijl de AES en PIAAC focussen op individuen. De EWCS en ESJS bakenen de groep van individuen zelfs nog verder af door enkel de werkenden te selecteren omdat er specifiek naar werkomstandigheden wordt gepeild. Dit heeft ook een invloed op de grootte van de steekproef.

## 2.3 Verschillen in terminologie

Ook de terminologie die gebruikt wordt om vormen van opleiding te definiëren is een belangrijke oorzaak voor verschillen in cijfers en rangordes. In tabel 2 geven we een overzicht van de opleidingsvormen die voorkomen in elke bron. In de volgende hoofdstukken geven we aan het begin telkens nog eens de exacte definities op basis van de bron die geanalyseerd wordt. Elke vormingsactiviteit is opgedeeld naargelang het voldoet aan de algemene en gangbare driedelige indeling van formeel, niet-formeel en informeel leren. Deze definities komen voort uit de *Classification of learning activities* (CLA) en zijn opgesteld door Eurostat. De CLA heeft betrekking op alle soorten leer mogelijkheden en onderwijsvormen en het doel van deze classificatie, voor de eerste keer opgesteld in 2006, is dat ze in alle landen toepasbaar is, ongeacht de aard van hun onderwijsstelsel. Het gaat met andere woorden over een harmonisering van de statistieken over leeractiviteiten in alle landen. De CLA is in eerste instantie ontworpen om de verzameling van de gegevens uit de AES te verbeteren maar Eurostat ijvert voor een algemeen gebruik van deze begrippen over verschillende statistieken heen. De CLA, en bijgevolg ook de AES, hebben over de jaren heen enkele wijzigingen ondergaan. De laatste criteria dateren uit 2016 en deze vormen dan ook de basis voor huidige definities van formeel, niet-formeel en informeel leren, zoals gebruikt in tabel 2 (Eurostat, 2016).

Bij *formeel leren* ontvang je steeds een diploma, getuigschrift of certificaat, dat erkend is door het ministerie van Onderwijs of Defensie (Koninklijke Militaire School). Deze opleidingen worden georganiseerd door formele onderwijsinstellingen zoals secundaire scholen, instellingen volwassenenonderwijs, Syntra's, hogescholen en universiteiten. Hoe de opleiding ingedeeld wordt, is minder van belang. Het mogen aparte cursussen zijn, programma's, modules, enzovoort. Het belangrijkste is dat het programma steeds goed gestructureerd is en dat er sprake is van een hiërarchie van onderwijsactiviteiten. Wie dus wil overgaan naar het volgende niveau, moet het vorige niveau succesvol hebben beëindigd. Doorgaans gaat het over opleidingen van langere duur. *Niet-formeel leren* is eerder van korte duur en kent een minder gestructureerd verloop. Iedereen kan dus met andere

woorden toegang krijgen zonder dat een bepaald basisdiploma vereist. De niet-formele vormen van leren worden veelal buiten het formeel onderwijssysteem georganiseerd, zoals op de werkplek of binnen maatschappelijke organisaties of groeperingen, en resulteren dus niet noodzakelijk in het verkrijgen van officiële diploma's of getuigschriften. Als er toch een diploma wordt uitgedeeld, dan zijn deze niet officieel erkend door het Ministerie van Onderwijs of het Ministerie van Defensie. Ten slotte is er nog *informeel leren*. In de AES-bevraging worden heel wat vormen van informeel leren opgesomd, zoals leren van collega's en opzoekwerk op het internet. Deze vorm van leren is veel minder gestructureerd en georganiseerd. Er komt bijvoorbeeld geen instelling of organisatie aan bod. Toch moet deze handeling doelbewust en gepland gebeuren, het moet de bedoeling zijn om op eigen kracht bij te leren. Deze laatste vorm wordt in veel enquêtes buiten beschouwing gelaten, maar is toch ook interessant om te monitoren. De vaak niet schoolse aanpak van informeel leren zorgt er voor dat individuen deze vorm van leren als positief ervaren, wat kan bijdragen tot het ontwikkelen van een leercultuur.

Een bron die sterk aanleunt bij deze definitie en dus gemakkelijk te categoriseren is (zie tabel 2), is de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK). Ook hier wordt dus een onderscheid gemaakt tussen formeel, niet-formeel en informeel leren. Die laatste is wel beperkt tot zelfstudie die door het individu zelf beschouwd wordt als een bijdrage tot zijn of haar kennis en vaardigheden. Deze vorm van leren kan dan zowel voor beroepsmatig als persoonlijke doeleinden zijn. De belangrijkste vormen zijn hier formeel en niet-formeel leren. Formeel leren wordt dan omschreven als opleiding in het regulier onderwijs, met inbegrip van leercontract en sociale promotie. Niet-formeel doelt op deelname aan cursussen, seminaries, conferenties, enzovoort buiten het regulier onderwijssysteem. Binnen formele vorming is het niet mogelijk om een eenduidig onderscheid te maken tussen initieel onderwijs en voortgezette beroepsopleiding. Om uitspraken te kunnen doen over deelname aan voortgezette beroepsopleiding, moet er gewerkt worden met een afbakening, bijvoorbeeld aan de hand van de variabelen leeftijd (de leeftijdscategorie 25-64 jaar) of ILO-statuut (enkel de werkende personen). Indien dit niet gebeurt, dan is er sprake van vertekening door de aanwezigheid van studenten in de populatie.

De CVTS hanteert begrippen die afwijken van de bovenstaande classificatie. De survey spreekt in het algemeen over voortgezette beroepsopleidingen en maakt daarin een onderscheid tussen enerzijds interne en externe cursussen en anderzijds andere vormen van voortgezette beroepsopleidingen. Binnen de CVTS heeft men er dus voor gekozen om initiële beroepsopleiding buiten beschouwing te laten zodat opleidingsdeelname makkelijker berekend kan worden. Bij de berekening van de hoofdindicatoren richten we ons vooral op interne en externe cursussen, vormen van opleiding die door de werkgever zelf (intern) of door andere instellingen (extern) worden georganiseerd. Typisch voor deze vormen is dat de cursussen duidelijk van de werkplek gescheiden zijn, een hoge graad van organisatie door de opleider of instelling kennen en dat de leerinhoud bestemd is voor een groep leerlingen. Daarnaast is er ook aandacht voor andere vormen van voortgezette beroepsopleidingen, vormen die een minder formeel karakter hebben en meestal onmiddellijk verbonden zijn met het werk of de werkplek. De CVTS onderscheidt vijf vormen, namelijk georganiseerde opleiding via *guided-on-the-job training*, jobrotatie, deelname aan vormings- of kwaliteitscirkels, zelfstudie, en bijwonen van conferenties, workshops, beurzen en lezingen. Hier is dus sprake van een combinatie van informele en niet-formele vormen: zelfstudie bijvoorbeeld wordt doorgaans opgevat als informeel. Zomaar een onderscheid maken tussen formeel, namelijk interne en externe cursussen, en niet-formeel, namelijk andere vormen, is hier dus niet aangewezen.

Het is dus oppassen met participatiegraden van bronnen te vergelijken. Een aantal vormen van opleiding zoals kwaliteitscirkels, conferenties, workshops en seminaries vallen in de EAK onder niet-formeel onderwijs en worden bijgevolg meegerekend in de opleidingsparticipatie. In de CVTS daarentegen vallen deze vormen onder andere vormen van voortgezette opleiding en worden deze uitgesloten bij de berekening van de opleidingsparticipatie. Andere bronnen die – net zoals de CVTS – ook geen strikt onderscheid maken tussen formeel, niet-formeel en informeel zijn EWCS en ESJS. Zo bevat de ESJS bijvoorbeeld informatie over informeel leren, in de vorm van doelbewust leren van collega's. Bij de EWCS valt de term *other training* maar wordt deze niet verder verklaard. Gezien de verschillende soorten cursussen die onder niet-formele en informele training vallen en de verschillen in begrip van deze termen is het aangewezen extra waakzaam te zijn bij vergelijking

van enquêtes. PIAAC daarentegen sluit informeel leren uit en omschrijft formeel leren op dezelfde manier als de AES. Niet-formeel leren volgens PIAAC is een voortgezette educatieve activiteit die niet exact overeenkomt met de definitie van formeel leren. Niet-formeel leren kan zowel binnen als buiten een onderwijsinstelling plaatsvinden en is geschikt voor individuen van alle leeftijden (OESO, 2016). De Survey of Adult Skills, het opleidingsonderdeel van PIAAC, heeft een lijst van mogelijke niet-formele vormen opgesteld en deze worden een voor een bevroegd.

**Tabel 2:** Overzicht van opleidingsvormen per bron

	Formeel leren	Niet-formeel leren		Informeel leren	
		Opleidingen	Guided on-the-job training		Workshops, seminars
<b>EAK</b>	Student in het regulier onderwijs met inbegrip van leercontract en sociale promotie. Het mondt uit in het verkrijgen van erkende diploma's en getuigschriften	Deelgenomen aan cursussen buiten het regulier onderwijssysteem. Hier is een opleider bij betrokken. De opleiding kan al dan niet aanleiding geven tot het afleveren van een diploma of getuigschrift	Coaching of opleiding door meer ervaren collega's (guided on-the-job niet specifiek vermeld)	seminaries, conferenties buiten het regulier onderwijssysteem.	Doelbewust kennis vergaard via zelfstudie (enkel beschikbaar voor referentieperiode van 12 maanden). Hier is geen directe hulp van een andere persoon (lesgever, opleider)
<b>AES</b>	Bij formeel leren ontvang je een diploma/getuigschrift dat altijd wordt erkend door het Ministerie van Onderwijs (of Defensie). Er is altijd een lesgever betrokken. Aangeboden door een instelling/organisatie. Om over te gaan naar een ander niveau is een diploma/getuigschrift van het vorige niveau nodig. Doorgaans van lange duur. Bv.: CVO, tweede kansonderwijs, universiteit, SYNTRA, ...	Bij niet-formeel leren kan een diploma/getuigschrift worden uitgereikt, maar deze is niet officieel erkend door ministerie van onderwijs. Er is altijd een lesgever betrokken. Aangeboden door een instelling/organisatie. Iedereen kan toegang krijgen zonder vereist basisdiploma. Doorgaans van korte duur. Bv.: VDAB, werkgever, sectorfondsen, DKO, vakbonden	Guided on-the-job training wordt specifiek vermeld	Seminaries, workshops	Men kan leren van collega's, in het gezin, van gesprekken met experts of men kan bijstuderen op zelfstandige basis door het opzoeken van informatie in boeken of op internet. Deze leer methode is niet zo georganiseerd als het formeel en niet-formeel leren, en wordt dus ook niet door een instelling of organisatie aangeboden. Het gebeurt wel doelbewust en gepland. Men doet de activiteit met de bedoeling bij te leren.
<b>CVTS</b>	Geen onderscheid tussen formeel en niet-formele opleidingen: enkel extern/interne opleidingen		Guided on-the-job training specifiek vermeld	Studiebezoeken, workshops, seminars, jobrotatie	Zelfstudie, kwaliteitscirkels
<b>EWCS</b>	Geen onderscheid tussen formeel en niet-formele opleidingen.		Guided on-the-job training specifiek vermeld	Niet opgenomen	Niet opgenomen
<b>ESJS</b>	Geen onderscheid tussen formeel en niet-formele opleidingen.		Guided on-the-job training specifiek vermeld	Niet opgenomen	Zelfstudie, leren van collega's.

	Formeel leren	Niet-formeel leren		Informeel leren	
		Opleidingen	Guided on-the-job training		Workshops, seminars
<b>PIAAC</b>	Zie AES; gepland leren dat plaatsvindt in een georganiseerde, gestructureerde omgeving. De aanbieders kunnen publiek of privaat zijn	Zie AES; voortgezette opleidingen zoals open cursussen, cursussen op afstand of privélessen die niet voldoen aan de definitie van formeel leren	Guided on-the-job training specifiek vermeld, opleiding door collega's	Seminaries, workshops	Niet opgenomen

Bronnen: Departement WSE en Steunpunt werk op basis van Eurostat (2016); Dohmen, Yelubayeva & Wrobel (2019)

## 3

# Opleidingsdeelname in Vlaanderen

In dit hoofdstuk richten we ons op de opleidingsindicatoren berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) uitgevoerd door Statbel, het Belgische statistiekbureau. De EAK is een sociaal-economische steekproefenquête bij huishoudens. Haar voornaamste doelstelling is de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen (namelijk werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. Hieronder vallen ook een aantal aspecten rond onderwijs en opleidingsdeelname. Deze enquête wordt ook in de andere EU-lidstaten uitgevoerd onder de naam Labour Force Survey (LFS) en wordt gecoördineerd door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat. De bron laat vergelijkingen toe tussen Europese lidstaten en is jaarlijks beschikbaar. In dit hoofdstuk focussen we ons zowel op de opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking als de Vlaamse werknemers in 2019 en hieraan gekoppeld de eventuele financiering ervan door werkgevers. Vervolgens kijken we naar de positie van Vlaanderen binnen Europa en bekijken we de opleidingskloven die ontstaan wanneer we een aantal persoonskenmerken in onze analyses betrekken.

## 3.1 Deelname aan levenslang leren

### 3.1.1 Opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking

Zowel de EU2020-doelstelling van de Europese commissie als het PACT 2020 van de Vlaamse overheid nemen een leven lang leren als één van de belangrijke uitgangspunten op. Het aandeel mensen dat deelneemt aan levenslang en levensbreed leren diende tegen 2020 te stijgen tot 15% van de beroepsactieve bevolking. Op basis van de Europese definitie wordt opleidingsdeelname gedefinieerd als het aandeel van de bevolking tussen 25 en 64 jaar dat gedurende de referentieperiode van vier weken deelnam aan vorming of opleiding. Het betreft zowel deelname aan reguliere (formele) opleiding, als deelname aan andere niet-formele leeractiviteiten. De laatste beschikbare cijfers zijn van 2019.

In de EAK wordt een onderscheid gemaakt tussen formeel, niet-formeel en informeel leren. *Formeel leren* of regulier onderwijs (met inbegrip van leercontract en sociale promotie) speelt zich af in reguliere onderwijs- en opleidingsinstellingen en wordt gekenmerkt door een goed gestructureerde hiërarchie van onderwijsactiviteiten waarbij overgang naar het ene niveau het succesvol beëindigen van het voorgaande niveau vereist. Deze manier van vorming mondt uit in het verkrijgen van erkende diploma's en getuigschriften. *Niet-formeel leren* gebeurt buiten de grote onderwijs- en opleidingsstructuren en mondt niet noodzakelijk uit in het verkrijgen van officiële diploma's of getuigschriften. Deze vorm van leren kan gebeuren op de werkplek of binnen maatschappelijke organisaties of groeperingen (jeugdverenigingen, vakbonden of politieke partijen). Ze kan ook gegeven worden door organisaties of diensten naast de formele systemen (kunst-, muziek-, kook- of sportklassen, of privé cursussen ter voorbereiding op examens). *Informeel leren* is een bijzonder uitgestrekt domein. In de EAK beperkt dit zich tot zelfstudie die door het individu zelf beschouwd wordt als een bijdrage tot zijn of haar (zowel beroepsmatige als persoonlijke) kennis en vaardigheden. Deze laatste vorm van opleiding zal in dit rapport buiten beschouwing blijven.

Wanneer we de Europese definitie en bijgevolg een referentieperiode van vier weken hanteren, zien we dat 8,6% van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar deelgenomen heeft aan opleiding voor het werk of privédoeleinden (tabel 3). De opleidingsdeelname in het Vlaams Gewest ligt hoger dan in het Waals Gewest (6,6%), maar lager dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (10,7%).

Wanneer we de opleidingsvormen afzonderlijk bekijken, constateren we dat niet-formele opleiding (buiten het regulier onderwijs) met een aandeel van 6,6% in 2019 in Vlaanderen het populairste opleidingsinitiatief is bij de bevolking. In hoofdstuk 4 waar we dieper ingaan op de kenmerken van gevolgde opleiding op basis van de AES zal dit ook blijken. Slechts 2,3% van de 25- tot 64-jarigen participeerde aan een formeel opleidingsinitiatief. Ook in de andere gewesten is deze trend zichtbaar, al is in het Waals Gewest de kloof tussen formele en niet-formele opleiding minder uitgesproken (respectievelijk 2,1% en 4,6%).

**Tabel 3:** Aandeel van de bevolking (25–64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding, opgesplitst naar opleidingsvorm (België en de gewesten; 2019; referentieperiode: 4 weken)

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels H. Gewest	België
<b>Totaal</b>	8,6	6,6	10,7	8,2
<b>Opgesplitst naar opleidingsvorm</b>				
• <b>Formele opleiding</b>	2,3	2,1	3,8	2,4
• <b>Niet-formele opleiding</b>	6,6	4,6	7,3	6,1

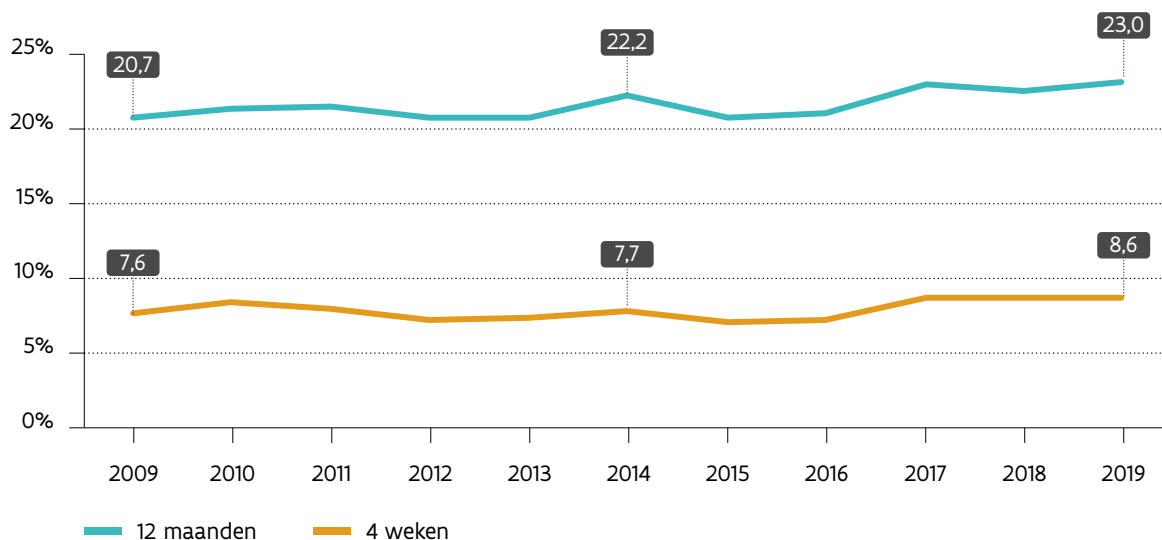
Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Formeel en niet-formeel leren worden in de EAK zowel bevraagd voor een referentieperiode van vier weken (referentieweek en de drie weken voorafgaand aan de bevraging) als twaalf maanden. Een referentieperiode van vier weken is kort, waardoor het resultaat er anders kan uitzien naargelang de week of maand waarin het individu wordt bevraagd. Immers, hoe korter de observatieperiode, hoe kleiner de kans dat korte opleidingen binnen die observatieperiode vallen. Uit een vergelijking met andere databronnen zoals de CVTS en AES blijkt dat de vier wekenindicator een duidelijke onderschatting oplevert van de opleidingsparticipatie (zie hoofdstuk 2 voor een methodologische vergelijking). De kans om opleiding gevolgd te hebben gedurende een tijdspanne van twaalf maanden is veel groter dan gedurende een referentieperiode van vier weken. Daarom ligt de opleidingsdeelname bij de twaalf maandenindicator opmerkelijk hoger.

Indien we zicht willen krijgen op de opleidingsdeelname op een specifiek moment, dan biedt de vier wekenindicator een goed antwoord. Deze geeft een beeld over de *intensiteit* van opleidingsdeelname. Indien we echter meer willen weten over de mate waarin personen deelnemen aan opleiding, is de twaalf maandenindicator een beter alternatief. Deze vertelt ons meer over de *toegang* tot vorming (Goglio & Meroni, 2014). De twaalf maandenindicator laat ook meer vergelijking toe met andere bronnen zoals PIAAC, AES en CVTS aangezien deze dezelfde referentieperiode hanteren.

Zoals eerder aangehaald kunnen we op basis van de EAK de opleidingsdeelname van beide tijdspannes berekenen. In lijn met de verwachtingen blijkt uit figuur 2 dat de opleidingsindicator op basis van een referentieperiode van twaalf maanden een stuk hoger ligt dan de besproken indicator op basis van vier weken. Waar in 2019 8,6% van de 25- tot 64-jarigen Vlamingen tijdens de laatste vier weken heeft deelgenomen aan opleiding, is dit op jaarbasis 23,0%.

**Figuur 2:** Vergelijking opleidingsdeelname gedurende vier weken versus twaalf maanden (Vlaanderen, 2009-2019)



Noot: In 2017 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

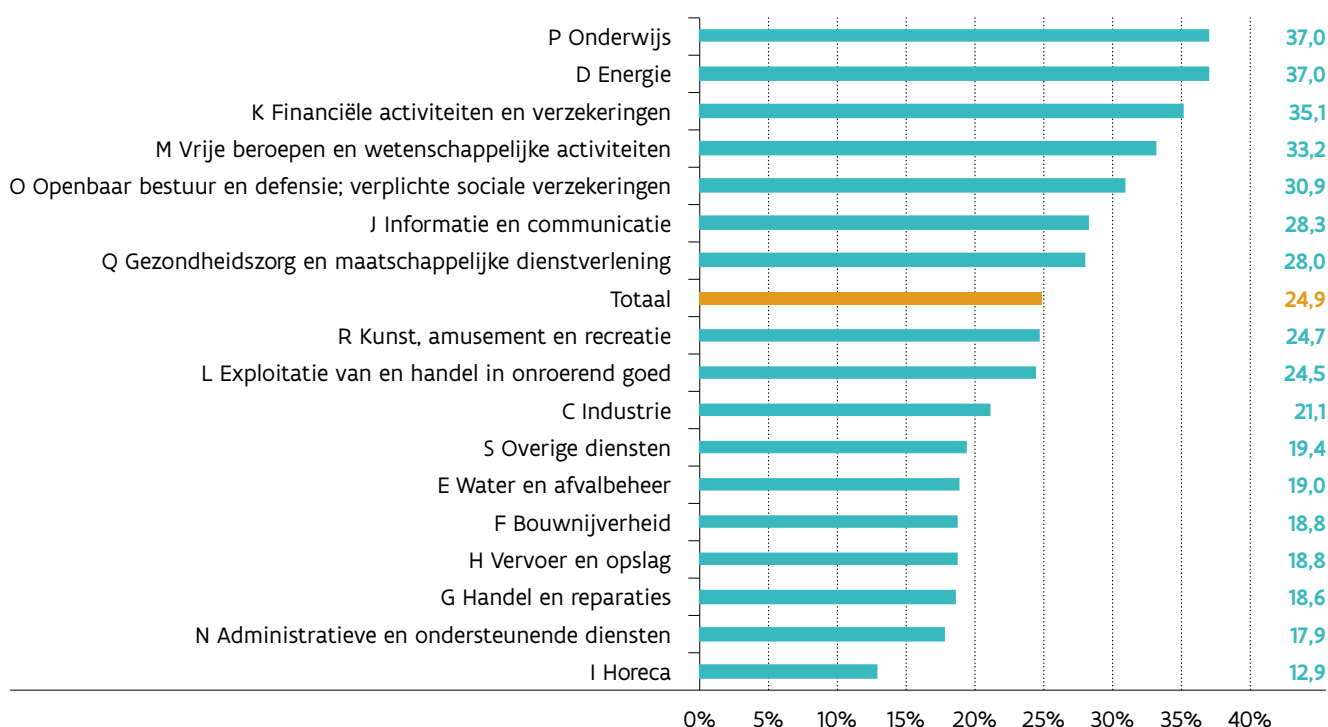
### 3.1.2 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werknemer

Om meer aan te sluiten bij het concept van voortgezette beroepsopleiding bespreken we in dit deel de opleidingsdeelname voor de loontrekkende bevolking. In tegenstelling tot de CVTS waar werkgevers bevestigd worden (zie hoofdstuk 6), baseren we ons in de EAK op de gegevens van de werknemer zelf. We hanteren hierbij een referentieperiode van twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging en kijken enkel naar de personen die op het moment van de bevraging loontrekkend zijn en aangeven in het afgelopen jaar een opleiding te hebben gevolgd als loontrekkende. Zowel formele als niet-formele opleiding nemen we mee bij de berekening van de opleidingsparticipatie. Niettemin merken we op dat we op basis van de beschikbare gegevens geen uitspraken kunnen doen over de finaliteit van de gevolgde opleiding. We hebben er met andere woorden geen zicht op of het al dan niet jobgerelateerde opleidingen betreft. Om studenten in de populatie uit te sluiten werken we ook hier met de leeftijdsafbakening 25 tot en met 64 jaar.

In figuur 3 geven we de opleidingsdeelname weer van de loontrekkende Vlamingen opgedeeld naar activiteitssector (Nace-secties 2008). Omwille van te kleine aantallen sluiten we de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (Nace-sectie A), winning van delfstoffen (Nace-sectie B), huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik (Nace-sectie T) en extraterritoriale organisaties en lichamen (Nace-sectie U) uit. We wijzen er ook op dat deze data met de nodige omzichtigheid moeten geïnterpreteerd worden. Het gaat over enquête-data en bij de samenstelling van de steekproef is de sector waarin iemand tewerkgesteld is geen criterium. Hierdoor kunnen bepaalde sectoren licht onder- of oververtegenwoordigd zijn in de steekproef. We vlakken dit deels uit door de resultaten van 2018 en 2019 samen te nemen.



**Figuur 3:** Opleidingsparticipatie loontrekkenden (25-64 jaar) naar activiteitensector (Nace-sectie) (Vlaanderen: 2018-2019; referentieperiode: 12 maanden)



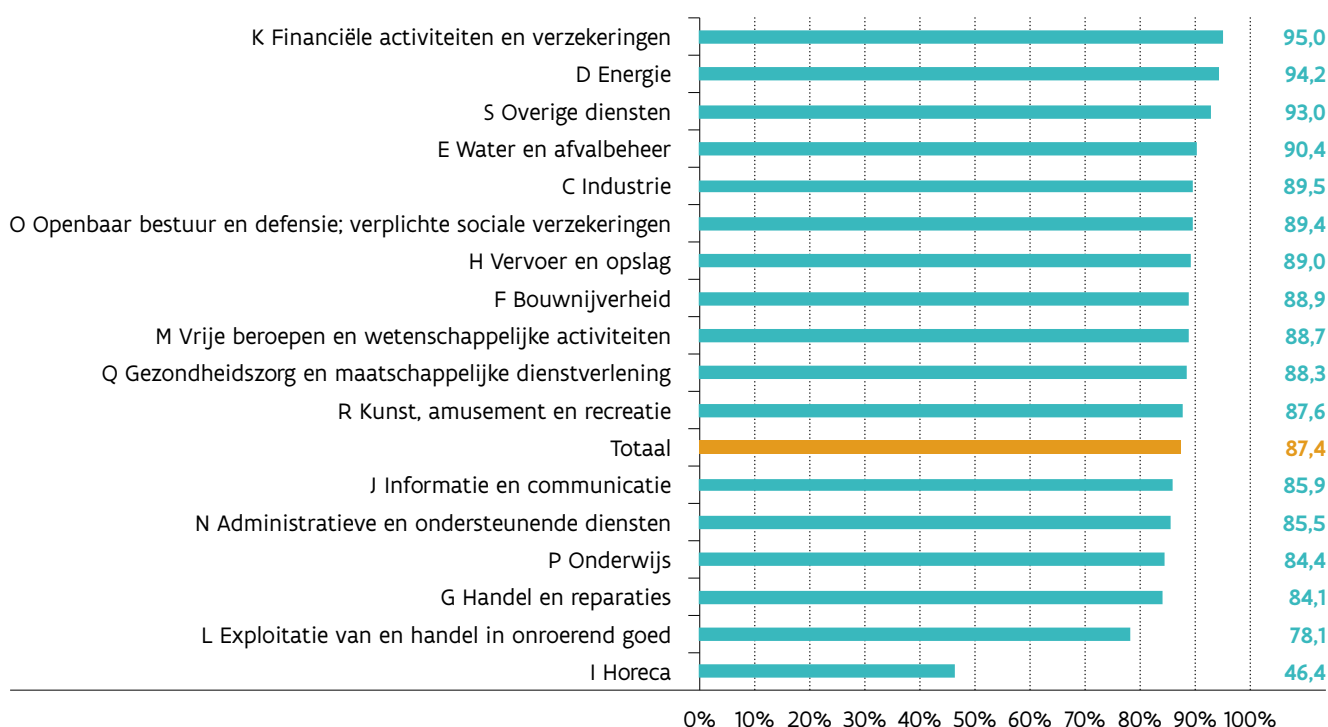
Noot: Een aantal sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses omwille van te kleine aantallen. Het gaat over Nace-sectie A (Landbouw, bosbouw en visserij), B (Winning van delfstoffen), T (Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik) en U (Extraterritoriale organisaties en lichamen).

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Wanneer we enkel naar loontrekkenden kijken, bekommen we in Vlaanderen een opleidingsparticipatie van 24,9%. Een kwart van alle loontrekkenden in Vlaanderen nam in de referentieperiode van twaalf maanden deel aan opleiding. Het gaat hierbij hoofdzakelijk over opleidingsactiviteiten buiten het regulier onderwijs (cursussen, seminars, conferenties, enzovoort). De opleidingsparticipatie verschilt naargelang de sector waarin men is tewerkgesteld. In de secundaire sectoren ligt dit doorgaans onder het Vlaams gemiddelde van 24,9%. Zo stellen we in de bouwnijverheid (Nace-sectie F) en de sector water en afvalbeheer (Nace-sectie E) een opleidingsdeelname vast van respectievelijk 18,8% en 19,0%. De energiesector (Nace-sectie D) springt wel vlot boven de andere sectoren uit met een opleidingsparticipatie van 37,0%. In de tertiaire en quartaire sectoren hinkt de horeca het verst achterop: amper 12,9% van alle loontrekkenden in de horeca volgden een opleiding. De sector onderwijs (Nace-sectie P), financiële activiteiten en verzekeringen (Nace-sectie K), en vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten (Nace-sectie M) vallen in positieve zin op met een opleidingsdeelname van respectievelijk 37,0%, 35,1% en 33,2%.

In figuur 4 geven we weer in hoeverre deze opleidingen ook financieel ondersteund worden door de werkgever. Op basis van de EAK kunnen we geen financiële indicator berekenen maar krijgen we wel een indicatie van de mate waarin werknemers een beroep kunnen doen op werkgeversfinanciering voor de opleidingen die ze als loontrekkende volgen. Dit kan zowel gaan over gehele als gedeeltelijke financiering van minstens één van de gevolgde opleidingen in de laatste twaalf maanden. In hoofdstuk 4 gaan we hier dieper op in op basis van de AES. Bij de interpretatie van deze gegevens moeten we in het achterhoofd houden dat de gegevens voortvloeien uit een bevraging bij werknemers en niet steunt op bedrijfsgegevens zoals in de sociale balans of de CVTS. We kunnen ons hierbij de vraag stellen in welke mate de werknemer altijd op de hoogte is van een mogelijke financiële tegemoetkoming door de werkgever.

**Figuur 4:** Opleidingsparticipatie loontrekkenden (25–64 jaar) met financiering van de werkgever naar activiteiten-sector (Nace-sectie) (Vlaanderen: 2018–2019; referentieperiode: 12 maanden)



Noot: Een aantal sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses omwille van te kleine aantallen. Het gaat over Nace-sectie A (Landbouw, bosbouw en visserij), B (Winning van delfstoffen), T (Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik) en U (Extraterritoriale organisaties en lichamen).

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

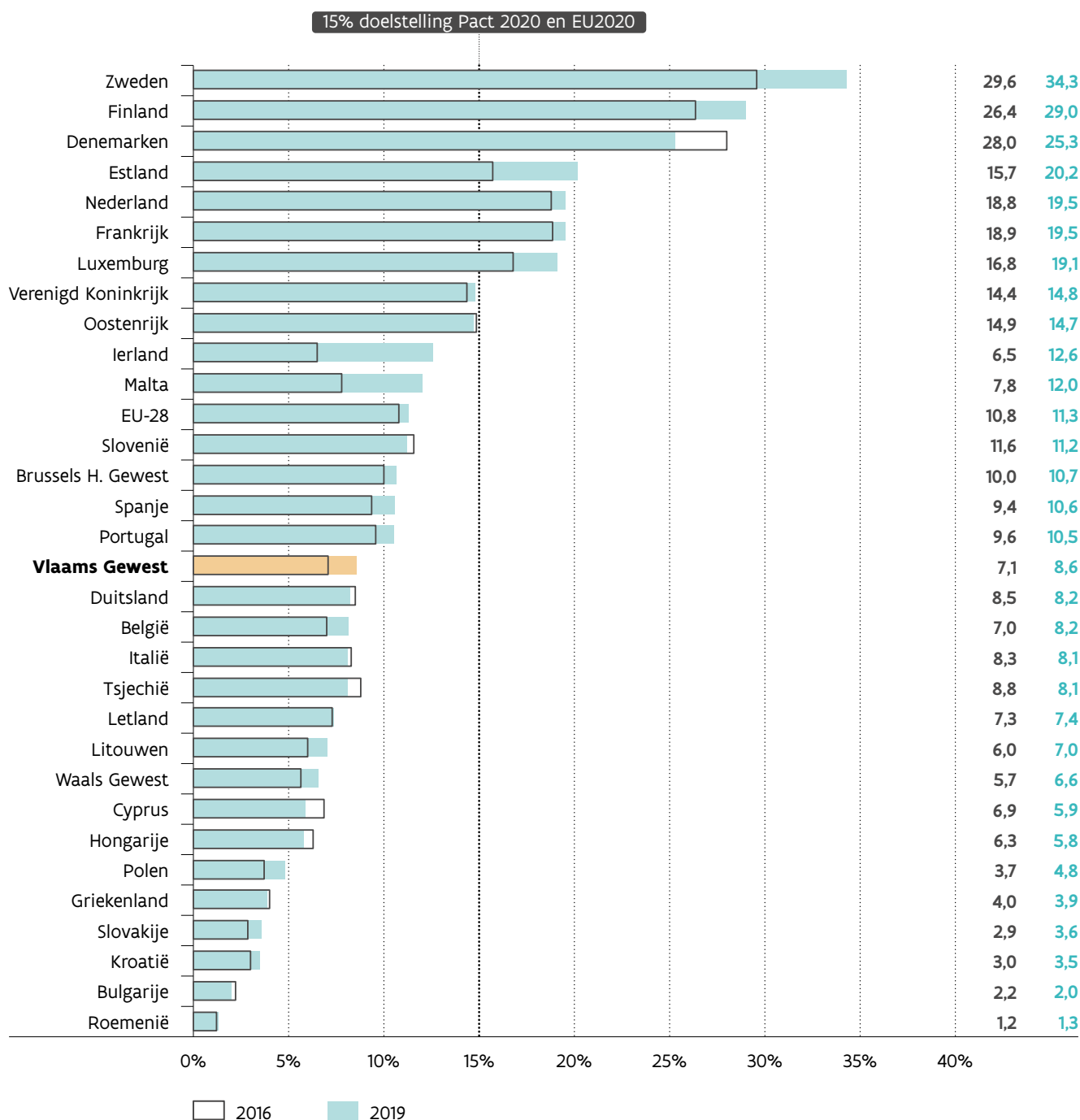
Ruim 87% van de loontrekkenden die het afgelopen jaar een formele of niet-formele opleiding volgden, konden hiervoor rekenen op (co)financiering vanwege hun werkgever. Opnieuw staan de sectoren financiële activiteiten en verzekeringen (Nace-sectie K), en de energiesector (Nace-sectie D) bovenaan het lijstje. In deze sectoren heeft in respectievelijk 95,0% en 94,2% van de gevallen de werkgever het afgelopen jaar een opleiding (deels) gefinancierd. Dit waren eveneens de sectoren die een toppositie bekleedden wanneer het ging over het aandeel loontrekkenden die een opleiding volgden in de betreffende sector. De horeca (Nace-sectie I) hinkt ook hier beduidend achterop. Van de loontrekkenden die in de horeca een opleiding volgden, ging amper 46,4% gepaard met een financiële ondersteuning van de werkgever.

Wanneer we deze resultaten naast de sectorale opleidingsdeelname leggen (figuur 3), valt op dat de onderwijssector de hoogste opleidingsdeelname neerzette (37,0%), maar de financiële ondersteuning door de werkgever onder het algemeen gemiddelde ligt (46,4%). In de sectoren water en afvalbeheer (Nace-sectie E), bouwnijverheid (Nace-sectie F) en vervoer en opslag (Nace-sectie H) zien we echter het omgekeerde. De opleidingsdeelname van deze sectoren lag met ruwweg 19% ver onder het algemeen gemiddelde van 24,9%. Maar van de loontrekkenden die opleiding konden volgen, werd deze meer dan gemiddeld geheel of gedeeltelijk gefinancierd door de werkgever.

### 3.1.3 Vlaanderen in Europees perspectief

Indien we een vergelijking met Europese data willen maken (LFS-data), zijn enkel opleidingsindicatoren op basis van een referentieperiode van vier weken mogelijk. De twaalf maanden opleidingsindicator is op nationaal niveau toegevoegd en niet beschikbaar in de LFS-data.

**Figuur 5:** Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding in de Europese Unie, 2016 en 2019 (referentieperiode: 4 weken)



Noot: Omwille van een aantal breuken in uiteenlopende landen hebben we besloten om onze tijdreeks pas te starten in 2016. Voor België en de gewesten is er een breuk in 2017.

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk)

In 2019 heeft 8,6% van de 25- tot 64-jarige bevolking in het Vlaams Gewest deelgenomen aan een opleiding voor het werk of privédoeleinden (figuur 5). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest scoort hoger met 10,7% en het Waals Gewest lager met amper 6,6%. Vergelijken met het gemiddelde van de EU-lidstaten dat 11,3% bedraagt, lopen we in Vlaanderen een stuk achterop. De Scandinavische landen zijn al jaren koplopers als het op levenslang leren aankomt. Zweden, Finland en Denemarken

vallen in positieve zin op met een opleidingsdeelname van respectievelijk 34,3%, 29,0% en 25,3%. Naast deze koplopers hebben ook Estland (20,2%), en onze buurlanden Nederland (19,5%), Frankrijk (19,5%) en Luxemburg (19,1%) de kaap van 15% overschreden. Deze landen hebben dus de vooropgestelde EU2020-doelstelling van 15% reeds ruimschoots behaald. Achteraan in het lijstje vinden we naast Griekenland (3,9%) voornamelijk Oost-Europese landen terug. Roemenië (1,3%), Bulgarije (2,0%), Kroatië (3,5%) en Slovakije (3,6%) zijn landen waar het minst opleidingen worden gevolgd.

Wanneer we de opleidingsdeelname in 2019 (blauwe balkjes) vergelijken met deze in 2016 (zwart omlinjende balkjes), merken we op dat deze in de meerderheid van de EU-lidstaten stabiel is gebleven of is toegenomen. Ierland, Zweden, Estland en Malta hebben de grootste vooruitgang geboekt met een stijging van respectievelijk 6,1, 4,7, 4,5 en 4,2 procentpunten. Als we opleidingsparticipatie opsplitsen naar formele en niet-formele opleiding merken we op dat de stijging in de meeste landen toegeschreven kan worden aan een grotere deelname aan niet-formeel leren. Het land dat de opvallendste achteruitgang boekte tussen 2016 en 2019 was Denemarken met een daling van 2,7 procentpunten. De gewesten slaagden er allemaal in om de opleidingsparticipatie in hun regio op te krikken. Het Vlaams Gewest laat een stijging van 1,5 procentpunten optekenen, wat een toename impliceert die een procentpunt hoger ligt dan de gemiddelde evolutie in de EU-28 (+0,5 ppt).<sup>1</sup> De evolutie in het Waals (+0,9 ppt) en Brussels Hoofdstedelijk gewest (+0,7 ppt) liggen meer in de buurt van het EU-28-gemiddelde. Op zich is het positief dat de Vlaamse opleidingsdeelname relatief sterker toenam de voorbije jaren. Tegelijkertijd stellen we vast dat de marge tot verbetering in Vlaanderen vrij hoog blijft en het behalen van de 15%-doelstelling in 2020 vrij onrealistisch lijkt.

## 3.2 Deelname aan levenslang leren in Vlaanderen is ongelijk

Achter de globale opleidingsdeelname gaan verscheidene ongelijkheden schuil. Via een analyse van de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken krijgen we een zicht op de ongelijkheden naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsmarktstatuut (ILO) en geboorteland. Door de (ongelijke) opleidingsparticipatie van verschillende groepen tegenover elkaar te plaatsen, kan er een indicator bekomen worden die weergeeft in welke mate een bepaalde groep meer of minder deelneemt aan vorming dan een andere groep. Een waarde 1 duidt op een gelijke opleidingsdeelname van de twee groepen. Bij een waarde groter dan 1 neemt de ene groep minder deel aan opleidingen dan de andere groep. Op deze wijze kunnen er verschillende opleidingskloven bekomen worden. Tabel 4 schetst de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken voor de totale bevolking (25- tot 64-jarigen) in Vlaanderen. Om de impact van de gehanteerde referentieperiode verder te duiden berekenen we de kloven zowel voor de vier weken als de twaalf maandenindicator.

<sup>1</sup> We merken hierbij op dat in 2017 de EAK grondig hervormd werd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie in de gewesten en België moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

**Tabel 4:** Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar persoonskenmerken en kloven (Vlaanderen: 2009-2019; referentieperiode: 4 weken versus 12 maanden)

	Referentieperiode 4 weken			Referentieperiode 12 maanden		
	2009	2019	Evolutie '09-'19	2009	2019	Evolutie '09-'19
	%	%	ppt	%	%	ppt
<b>Totaal (25-64 jaar)</b>	7,6	8,6	1,0	20,7	23,0	2,3
<b>Geslacht</b>						
1. Man	7,1	8,0	1,0	20,7	22,7	2,0
2. Vrouw	8,1	9,1	1,0	20,7	23,4	2,7
<i>Genderkloof (1/2)</i>	<i>0,87</i>	<i>0,88</i>		<i>1,00</i>	<i>0,97</i>	
<b>Leeftijd</b>						
1. 25-34 jaar	11,0	13,2	2,2	27,6	29,4	1,8
2. 35- 44 jaar	8,0	10,3	2,3	23,1	27,1	4,0
3. 45-54 jaar	7,1	7,0	-0,1	20,7	22,2	1,5
4. 55-64 jaar	4,2	4,5	0,2	11,0	14,5	3,4
<i>Generatiekloof ((1+2+3)/4)</i>	<i>2,03</i>	<i>2,25</i>		<i>2,14</i>	<i>1,81</i>	
<b>Onderwijsniveau</b>						
1. Kortgeschoold	3,2	3,2	0,0	7,9	9,8	2,0
2. Middengeschoold	6,0	5,7	-0,3	16,6	18,3	1,7
3. Hooggeschoold	13,0	13,9	0,9	35,9	34,6	-1,4
<i>Onderwijskloof ((2+3)/1)</i>	<i>2,93</i>	<i>3,11</i>		<i>3,24</i>	<i>2,68</i>	
<b>Statuut (ILO)<sup>a</sup></b>						
1. Beroepsbevolking	8,3	9,0	0,7	/	/	/
1.1 Werkenden	8,2	8,9	0,7	/	/	/
1.2 Werklozen	10,1	12,9	2,9	/	/	/
2. Niet-beroepsactieven	5,4	7,0	1,6	/	/	/
<i>Arbeidsmarktparticipatiekloof (1/2)</i>	<i>1,53</i>	<i>1,29</i>				
<i>Kloof werkend-werkloos (1.1/1.2)</i>	<i>0,81</i>	<i>0,69</i>				
<b>Geboorteland</b>						
1. België	7,4	8,6	1,2	20,9	23,9	3,0
2. EU-27/EU-28 <sup>b</sup>	7,8	8,4	0,6	20,1	20,6	0,5
3. Buiten EU-27/buiten EU-28 <sup>b</sup>	10,6	8,5	-2,1	18,5	17,2	-1,2
<i>Geboortekloof België versus EU (1/(2+3))</i>	<i>0,78</i>	<i>1,02</i>		<i>1,09</i>	<i>1,29</i>	
<i>Geboortekloof EU versus niet-EU ((1+2)/3)</i>	<i>0,70</i>	<i>1,01</i>		<i>1,13</i>	<i>1,38</i>	

Noot: In 2017 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. Deze moeten bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

<sup>a</sup> Opleidingsdeelname in de laatste twaalf maanden kan niet uitgesplitst worden naar statuut aangezien dit over verschillende referentieperiodes gaat.

<sup>b</sup> Vanaf 2013 is Kroatië tot de Europese Unie toegetreden. Hierdoor gaat het in 2009 over EU-27 en in 2019 over EU-28.

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

De eerste kloof die we onder de loep nemen is de *genderkloof*. Deze kloof berekenen we door het aandeel mannen in opleiding te delen door het aandeel vrouwen in opleiding. Indien we kijken naar opleidingen gedurende een referentieperiode van twaalf maanden dan is er een beperkt verschil in opleidingsdeelname bij mannen en vrouwen. In 2019 bedroeg de genderkloof 0,97. Mannen hebben met andere woorden een opleidingsdeelname die op jaarbasis 3% lager ligt in vergelijking met vrouwen. In 2009 waren de kansen nog gelijk (genderkloof gelijk aan 1). Indien we de opleidingsdeelname op maandbasis bekijken slinken de kansen voor mannen. De genderkloof betrof in 2019 zo 0,88, dit verschilt nauwelijks van de kloof in 2009 (0,87).

De *generatiekloof* berekenen we door het aandeel 25- tot 54-jarigen in opleiding te delen door het aandeel 55-plussers. Deze indicator geeft met andere woorden aan in welke mate 55-plussers achterop blijven ten opzichte van min-vijfenvijftigers wat betreft opleidingsdeelname. In 2019 bedroeg deze generatiekloof 1,81 als we rekening houden met de twaalf maandenindicator, wat betekent dat de opleidingsdeelname van 25- tot -54-jarigen 81% hoger ligt dan deze van 55-plussers. In 2009 lag de opleidingsgeneratiekloof nog beduidend hoger, namelijk op 2,14. Vijfenvijftigplussers hebben in een tijdspanne van tien jaar een enorme inhaalbeweging gemaakt. Waar in 2009 nog 11% van de 55-plussers deelnam aan opleiding tijdens het referentiejaar, was dit in 2019 14,5%. Bij een verdere uitsplitsing naar leeftijd valt op dat hoe jonger de leeftijdsgroep is, hoe groter de opleidingsdeelname. Zo ligt de opleidingsdeelname bij de jongste leeftijdscategorie, de 25- tot 34-jarigen, met 29,4% dubbel zo hoog als bij de 55- tot 64-jarigen met 14,5%. Deels kan dit verklaard worden doordat heel wat personen uit de jongste leeftijdscategorie hun intrede doen op de arbeidsmarkt en daarbij vaak on-the-job-training krijgen of een bijkomende opleiding dienen te volgen om hun job goed te kunnen uitoefenen. Anderzijds weten we ook dat werknemers in het begin van de loopbaan meer jobmobiel zijn dan op het einde van de loopbaan (zie bijvoorbeeld Sels, Vansteenkiste & Knipprath, 2017). Een nieuwe arbeidsmarktsituatie kan een behoefte aan opleiding en vorming creëren. Bij 55-plussers kunnen werkgevers en individuen in mindere mate de noodzaak inzien van opleiding, waardoor hun deelname beperkter is (zie ook hoofdstuk 5). Werkgevers kunnen vrezen dat de *return on investment* van opleiding onvoldoende hoog zal zijn omdat 55-plussers in hun ogen al dichterbij hun arbeidsmarktuitstroom staan. De 55-plusser kan ook minder gemotiveerd zijn om nog opleiding te volgen omdat zijn/haar loopbaanperspectief minder lang aan het worden is.

Indien we kijken naar opleiding binnen de referentiemaand dan kent de kloof echter geen dalende maar een stijgende trend van 2,03 in 2009 naar 2,25 in 2019. Dit kan verklaard worden door een stijging van opleidingsdeelname in de jongste leeftijdscategorieën. Bij 55-plussers stabiliseert de opleidingsdeelname bij de vier wekenindicator (+0,2 ppt), terwijl er wel een relevante stijging is bij de twaalf maandenindicator (+3,4 ppt). Het zou dus kunnen dat 55-plussers over de jaren heen vaker kortlopende opleidingen zijn begonnen volgen, maar daardoor minder gevat worden in de vier wekenindicator.

Als derde kloof zoomen we in op de *onderwijskloof*. Door de opleidingsparticipatie van de hogergeschoolden (midden- én hogergeschoolden) tegenover deze van de kortgeschoolden te plaatsen, wordt duidelijk hoe groot de afstand tussen beide groepen is. Onafhankelijk van de gehanteerde referentieperiode is de kloof tussen kort- en hogergeschoolden het grootst van alle berekende kloven. Op jaarbasis bedroeg de kloof 2,68 in 2019. Als we kijken naar de opleidingsparticipatie per onderwijsniveau merken we op dat hogergeschoolde Vlamingen ruim drie keer meer deelnemen aan opleiding dan kortgeschoolden (respectievelijk 34,6% en 9,8%). We constateren dus in 2019 nog een duidelijk Mattheüseffect: mensen die al hogergeschoold zijn en vaker een sterk profiel hebben, nemen het meest deel aan opleiding, terwijl zij die kortgeschoold zijn en vaker een kwetsbaar profiel hebben het minst deelnemen (zie ook Baert, De Rick & Van Valckenborgh, 2004; Sels, Bollens & Buyens, 2000; Vansteenkiste, 2014, Wouters & Douterlungne, 2002 voor soortgelijke vaststellingen). Eerder onderzoek wijst op uiteenlopende verklaringen hiervoor, zoals een sterkere negatieve connotatie die aan leren hangt bij kortgeschoolden, het sterkere geloof dat hun professionele leven niet zal verbeteren door opleiding, een groter gebrek aan interesse in opleiding, enzovoort (Baert et al., 2004). Omgekeerd kunnen werkgevers meer investeren in de hogergeschoolde profielen omdat ze er bijvoorbeeld vanuit gaan dat ze meer schoolbaar zijn en zo grotere productiviteitstoenames zullen opleveren na het volgen van een opleiding (Sels et al., 2000). Ook de beroepen die hoger- en kortgeschoolden bekleden kunnen een rol spelen. Hoogopgeleiden werken vaak in beroepen waar

veel veranderingen optreden waardoor bijscholing gedurende de beroepsloopbaan noodzakelijk is. Hoewel er anno 2019 dus nog een grote onderwijskloof overeind blijft, is deze kloof aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2009 (score van 3,24). Deze daling kan toegeschreven worden aan een opleidingsstoename bij de kortgeschoolden en een afname bij de hogergeschoolden. De onderwijskloof op maandbasis kent een omgekeerde beweging. De opleidingsdeelname bij hogergeschoolden nam bij deze indicator toe terwijl deze bij de kortgeschoolden stabiel bleef, waardoor de kloof er het laatste decennia zelfs nog is uitgediept van 2,93 in 2009 naar 3,11 in 2019. Een mogelijke verklaring kan zijn dat kortgeschoolden in sterkere mate kortlopende opleidingen hebben ondernomen, wat makkelijker tot uiting komt in de twaalf maandenindicator dan in de vier wekenindicator. Hooggeschoolden kunnen daarentegen vooral vaker deelgenomen hebben aan langdurige opleidingen.

Het arbeidsmarktstatuut van de bevolking op arbeidsleeftijd is eveneens een belangrijke determinant voor deelname aan opleiding. De beroepsbevolking omvat iedereen die deelneemt aan de arbeidsmarkt, hetzij als werkende hetzij als werkloze. Wie daarentegen geen job heeft en ook niet actief op zoek is naar werk, beschouwen we als niet-beroepsactief. Door het aandeel opleidingsparticipatie in de beroepsbevolking te delen door deze van de niet-beroepsactieven bekomen we de *arbeidsmarktparticipatiekloof*. Hoe groter deze kloof hoe minder goed de niet-beroepsactieven geïntegreerd zijn op de opleidingsmarkt in vergelijking met de beroepsbevolking. In 2019 was deze kloof op maandbasis 1,29. De beroepsbevolking neemt met andere woorden 29% meer deel aan de opleidingsmarkt dan niet-beroepsactieven. Deze kloof is een stuk kleiner dan in 2009 (1,53), wat vooral te wijten is aan een stijging van opleidingsdeelname bij de niet-beroepsactieven. Dat de beroepsbevolking naar verhouding meer deelneemt aan opleiding kan ermee te maken hebben dat voor werkenden vorming noodzakelijk is om hun werk goed uit te (blijven) oefenen. Voor werklozen kan het zinvol zijn om een opleiding of cursus te volgen om kennis en vaardigheden op peil te houden of te vergroten, waardoor de kans op een nieuwe job vergroot kan worden. Voor personen die behoren tot de niet-beroepsactieven zijn dergelijke motivaties vaak minder voor de hand liggend. Desondanks zien we in het laatste decennium een stijging van het aandeel niet-beroepsactieven dat opleiding heeft gevolgd. De indicator op jaarbasis kan niet opgesplitst worden naar statuut aangezien de betreffende referentieperiodes niet overlappen en statuut snel kan wijzigen doorheen de tijd. Statuut heeft betrekking op de referentieweek van de bevraging terwijl opleidingsdeelname naar het afgelopen jaar kijkt. Iemand die tijdens de referentieweek van de bevraging werkend is, was dat niet noodzakelijk tijdens de periode dat de opleiding gevolgd werd. Het kan bijvoorbeeld gaan over een opleiding die zes maanden voor de bevraging plaatsvond, toen de respondent nog werkloos of niet-beroepsactief was.

Een andere interessante kloof op basis van arbeidsmarktstatuut is deze tussen *werkenden en werklozen*. Op maandbasis had een Vlaamse werkloze in 2019 meer kans om deel te nemen aan opleiding dan een werkende (12,9% tegenover 8,9%; kloof van 0,69). Deze kloof is toegenomen sinds 2009, waar deze nog 0,81 bedroeg. De intensiteit van opleiding – die we meten met de vier wekenindicator – ligt zo relatief hoger bij werklozen dan bij werkenden en is ook sterker gestegen bij deze eerste groep. Dit ligt in lijn met de verwachtingen, gezien er in Vlaanderen er een actief opleidingsbeleid gevoerd wordt richting deze werklozen, waarbij het volgen van beroepsopleidingen en sollicitatietrainingen gestimuleerd wordt.

Geboorteland is het laatste kenmerk waaraan we de opleidingsparticipatie in Vlaanderen linken. De *geboortekloof EU versus niet-EU* geeft weer hoe goed of slecht de burgers met een niet-EU-achtergrond geïntegreerd zijn op de opleidingsmarkt. Met een niet-EU-achtergrond worden hier personen bedoeld die buiten de EU28 geboren zijn. Relatief gezien participeren burgers met een EU-achtergrond en burgers met een niet-EU-achtergrond op maandbasis evenveel aan opleiding (kloof: 1,01). Hun opleidingsintensiteit verloopt dus vrij evenredig. Op jaarbasis hebben personen met een niet-EU-achtergrond echter 38% minder kans om deel te nemen aan opleiding. De deelnametrend van de drie onderscheiden groepen verloopt niet gelijk. Het afgelopen decennium is de deelname aan opleiding van de personen geboren in België toegenomen, terwijl het aandeel burgers met een EU-achtergrond in opleiding relatief stabiel is gebleven en de deelname van de bevolking geboren buiten de EU is gedaald.

### 3.3 Conclusie

Op basis van de EAK stelden we vast dat 8,6% van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar in 2019 deelnam aan opleiding (tijdens een referentieperiode van vier weken). De Vlaamse opleidingsdeelname is de laatste jaren weliswaar toegenomen, maar het groeitempo is onvoldoende om de 15%-doelstelling tegen 2020 te behalen. Wanneer we Vlaanderen vergelijken met de EU-lidstaten, kunnen we op basis van de EAK/LFS concluderen dat Vlaanderen een stuk achterop loopt. Het EU-gemiddelde lag opmerkelijk hoger met 11,3%.

Opleidingsdeelname meten gedurende een referentieperiode van vier weken is kort en kan een onderschatting tot gevolg hebben. Hoe beperkter de observatieperiode, hoe kleiner de kans dat korte opleidingen binnen de observatieperiode vallen. Indien we de tijdspanne uitbreiden naar twaalf maanden dan had in 2019 23,0% van de 25- tot 64-jarige Vlamingen deelgenomen aan opleiding. Dit ligt een stuk hoger dan 8,6% op maandbasis. Wanneer we enkel naar loontrekkenden kijken en een referentieperiode van twaalf maanden hanteren, bekomen we in Vlaanderen een opleidingsparticipatie van 24,9%. De opleidingsparticipatie verschilt naargelang de sector waarin men is tewerkgesteld. In de sectoren die het goed doen op vlak van opleidingsdeelname kunnen de loontrekkenden hiervoor vaak rekenen op (co)financiering vanwege hun werkgever.

Achter de globale opleidingsdeelname gaan een aantal ongelijkheden schuil. Onafhankelijk van de gehanteerde referentieperiode nemen 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven minder vaak deel aan opleiding. De genderkloof is in 2019 enkel zichtbaar in de vier wekenindicator en de geboortekloof in de twaalf maandenindicator. Dit laatste kan erop wijzen dat niet-EU-burgers vaker kortlopende opleidingen volgen (bijvoorbeeld een inburgeringscursus) waardoor deze vaak niet vervat zit in de vier wekenindicator.

De EAK/LFS heeft zijn voor- en nadelen. Enerzijds biedt deze bron jaarlijks een update waardoor het beleid de opleidingsdeelname in de bevolking goed kan opvolgen. Anderzijds biedt deze bron weinig informatie over de redenen voor de (lage) vormingsdeelname. Daarom lanceerde Eurostat de Adult Education Survey (AES), die veel gedetailleerder ingaat op de deelname aan vorming van de respondenten, hun motivatie, obstakels die ze ervaren, enzovoort. Het is daarnaast ook relevant om de opleidingsinspanningen aanvullend te bekijken vanuit werkgeversperspectief. Bij het monitoren van de opleidingsinspanningen in Vlaanderen, is het dan ook aangewezen om naast EAK/LFS ook andere bronnen te betrekken. Het is maar op die manier dat we een voldoende rijk en genuanceerd beeld verkrijgen van de verschillende facetten van opleidingsinspanningen aan werkgevers- en individuele zijde met alle bijhorende drempels, motivaties, pijn- en leerpunten.



## 4

## Opleidingskenmerken

Hoofdstuk 3 toonde een uitgebreide analyse van de opleidingsdeelname in Vlaanderen en de verschillen in participatie naargelang achtergrondkenmerken. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op het soort opleidingen die gevolgd worden, wanneer deze gevolgd worden en wie er (mee) betaalt voor de opleidingen. Als laatste bekijken we ook de toegang tot informatie over opleiding in Vlaanderen. De analyses in dit hoofdstuk gebeuren op basis van de Adult Education Survey (AES) 2016.

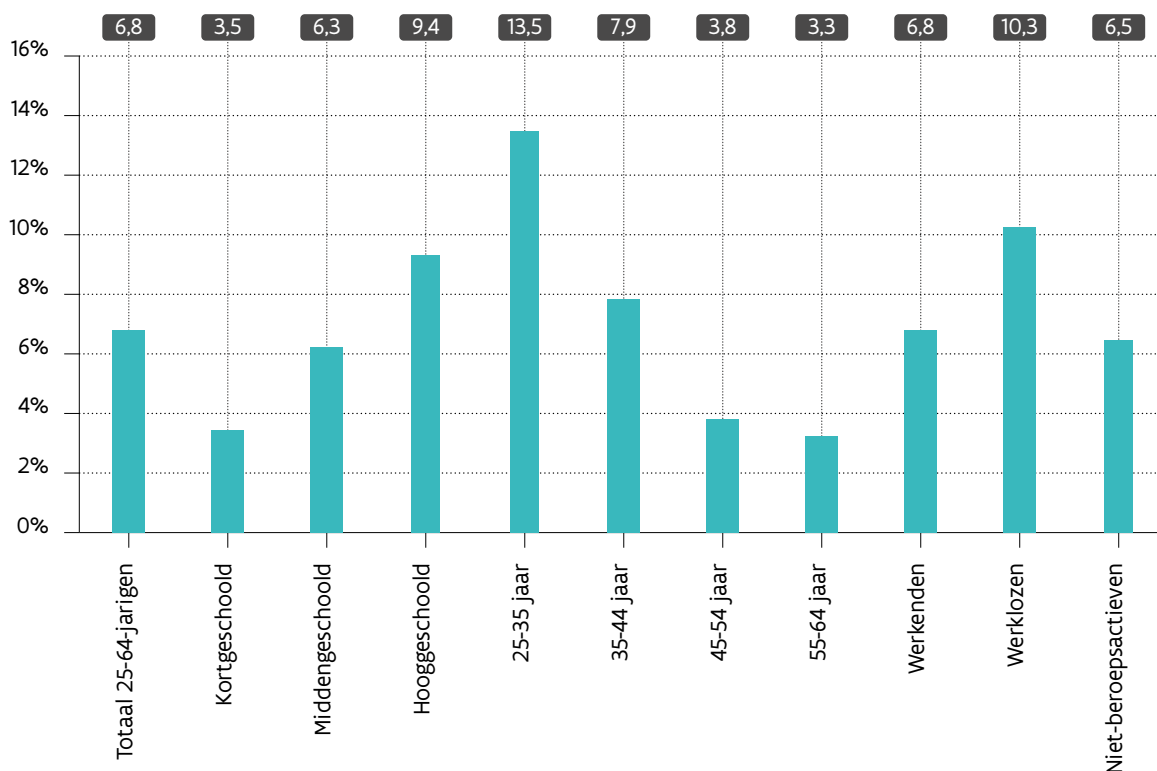
### 4.1 Welke soort opleidingen worden gevolgd in vlaanderen?

Deze sectie is opgesplitst naar formeel, niet-formeel en informeel leren volgens de definities van de AES. *Formele leeractiviteiten* zijn opleidingen die georganiseerd worden in formele opleidingsinstellingen (Centra voor Volwassenonderwijs/Basiseducatie, hogescholen en universiteiten, SYNTRA, enzovoort) waarbij steeds een diploma/getuigschrift/certificaat wordt uitgereikt dat erkend is door het departement Onderwijs. *Niet-formele opleidingsactiviteiten* vinden plaats buiten het formeel onderwijssysteem (bijvoorbeeld VDAB, werkgever, vakbonden, sectorfondsen, culturele en sociale organisaties, enzovoort), het kan hier onder meer gaan om cursussen, seminars, workshops, beroepsopleidingen en begeleid *on-the-job leren* waarbij er niet noodzakelijk een diploma/getuigschrift of certificaat wordt uitgereikt. *Informeel leren* is het verwerven van kennis door bijvoorbeeld met andere mensen te praten of te lezen, indien dit doelbewust en gepland is.

#### 4.1.1 Formeel leren

Zoals bleek uit hoofdstuk 3 op basis van de EAK, nemen volwassenen vooral deel aan niet-formeel leren en informeel leren. Het aandeel volwassenen in het formeel onderwijs gedurende de laatste twaalf maanden bedraagt 6,8% op basis van de AES. Figuur 6 toont de verdeling van volwassenen in het formeel onderwijs naargelang achtergrondkenmerken. Het aandeel hogeschoolen (13,5%) dat deelneemt aan formeel leren is hoger dan bij midden- en kortgeschoolden (6,3 en 3,5%). Jonge volwassenen (25 tot 34 jaar) nemen het meest deel aan formeel leren (13,5 %). Dit kunnen we verklaren door dat een deel van deze groep als student tot de niet-beroepsactieven behoort en nog bezig is met een initiële opleiding. Werklozen nemen vaker deel aan formeel leren dan werkenden en niet-beroepsactieven. Het relatief lage percentage werkenden dat deelneemt aan formeel leren kan gelinkt worden het feit dat het voor werkenden niet evident is om een formele opleiding te combineren met werk. Formele leeractiviteiten zijn over het algemeen lange opleidingen die vaak niet flexibel zijn. De gemiddelde opleidingsduur van een formele opleiding bedraagt 257 uren.

**Figuur 6:** Aandeel 25-64 jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan formeel leren gedurende de laatste 12 maanden (Vlaanderen, 2016)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

De AES geeft geen informatie over de opleidingsverstrekker van formeel leren. Omdat we wel zicht hebben op het onderwijsniveau van de opleiding, kunnen we wel afleiden of de opleiding plaatsvond in het hoger onderwijs. Ongeveer de helft van de gevolgde formele opleiding vond plaats in het hoger onderwijs. Omgerekend, volgt in totaal 3,4% van de 25 tot 64 jarigen een opleiding hoger onderwijs<sup>2</sup>. Daarnaast is 2,2% van de volwassenen bezig met het behalen van een diploma van basis- of secundair onderwijs via het tweedekansonderwijs.

Tabel 5 geeft een overzicht van het studiedomein van de formele opleidingsactiviteit. De studiedomeinen worden opgedeeld op basis van de Internationale standaardclassificatie van het onderwijs (ISCED-F 2013). Van alle gevolgde formele opleidingen situeert 16,2% zich in het studiegebied gezondheid en sociale dienstverlening. Dit is niet verrassend aangezien de opleiding verpleegkundige een opleiding is die vaker volwassenen aantrekt dan andere opleidingen in het hoger onderwijs. Daarnaast valt 9,1% onder het studiegebied onderwijs en 8,7% onder kunst en letteren. Onder dat laatste vallen de taalopleidingen die vaak gevolgd worden in centra voor volwassenonderwijs via avondonderwijs.

<sup>2</sup> Inclusief HBO5 en graduaatsopleidingen.

**Tabel 5:** Aandeel gevolgte formele opleidingen volgens studiegebied (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

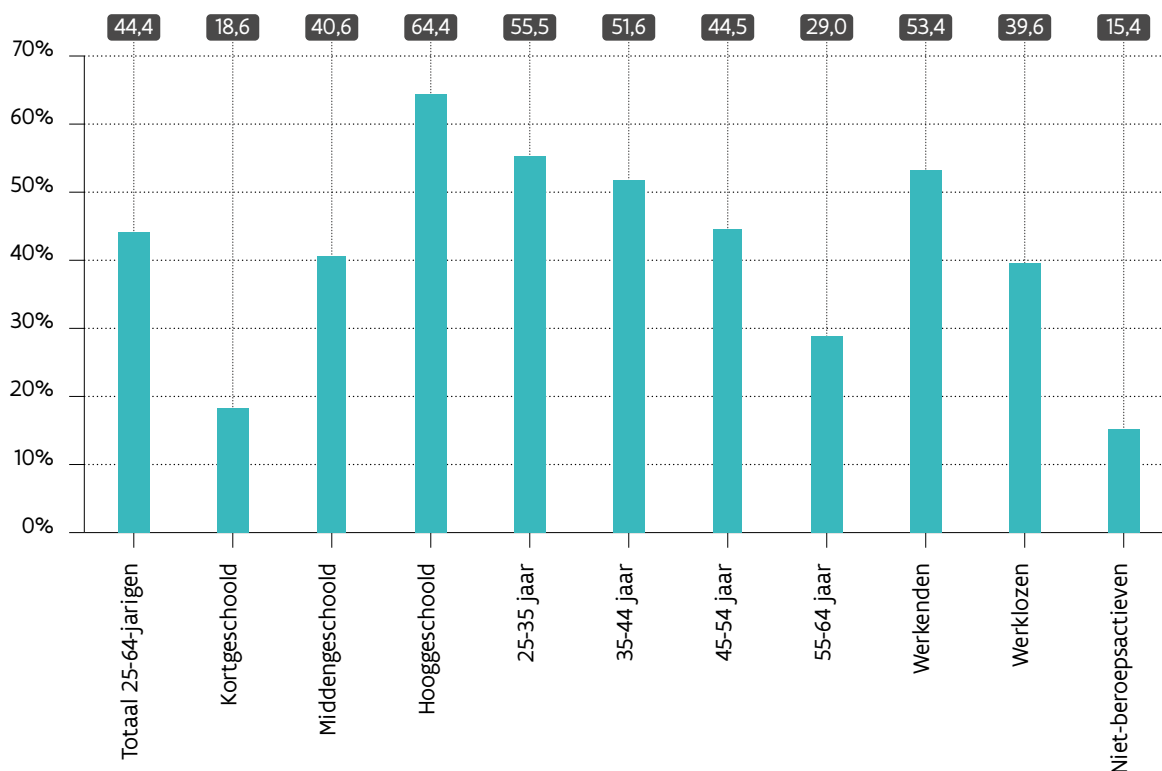
	% formele opleidingen
<b>Gezondheid en sociale dienstverlening</b>	16,2%
<b>Onderwijs / pedagogische wetenschappen</b>	9,1%
<b>Kunst en letteren</b>	8,7%
<b>Diensten</b>	7,3%
<b>Handel, administratie en recht</b>	6,2%
<b>Ingenieurswetenschappen, verwerkende industrie en bouw</b>	6,1%
<b>Sociale wetenschappen, journalistiek</b>	3,2%
<b>Landbouw, bosbouw, visserij en dierengeneeskunde</b>	2,8%
<b>ICT (computerwetenschappen)</b>	2,6%
<b>Natuurwetenschappen, wiskunde en statistiek</b>	1,4%
<b>Studiegebied onbekend/geen antwoord</b>	36,4%

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

#### 4.1.2 Niet-formeel leren

Uit figuur 7 blijkt dat 44,4% van de 25 tot 65 jarigen gedurende de laatste twaalf maanden had deelgenomen aan minstens één niet-formele leeractiviteit, wat veel meer is dan de 6,8% die deelnam aan formeel leren. Zoals hoofdstuk 3 ook al aantoonde op basis van de EAK is de ongelijkheid in niet-formele opleidingsparticipatie groot. Meer dan 6 op 10 (64,4%) van de hooggeschoolden heeft het afgelopen jaar een niet-formele opleiding gevolgd in vergelijking met nog geen 2 op 10 (18,8%) van de kortgeschoolden. De deelname aan opleiding is ook bepaald door het arbeidsmarktstatuut. Beroepsactieven (werkend of werkloos) nemen meer deel dan niet-beroepsactieven. Van deze laatste groep heeft slechts 15,4% een niet-formele opleidingsactiviteit gevolgd het afgelopen jaar. Ook onder de beroepsactieven zijn er verschillen. Werkenden nemen meer deel dan werklozen (53,4% t.o.v. 39,6%). De kloof is minder uitgesproken bij de verschillende leeftijdsgroepen, maar jongere volwassenen nemen toch beduidend vaker deel aan niet-formeel leren dan 55-plussers (55,5% t.o.v. 29,0%).

**Figuur 7:** Aandeel 25-64 jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan niet-formeel leren gedurende de laatste 12 maanden (Vlaanderen, 2016)

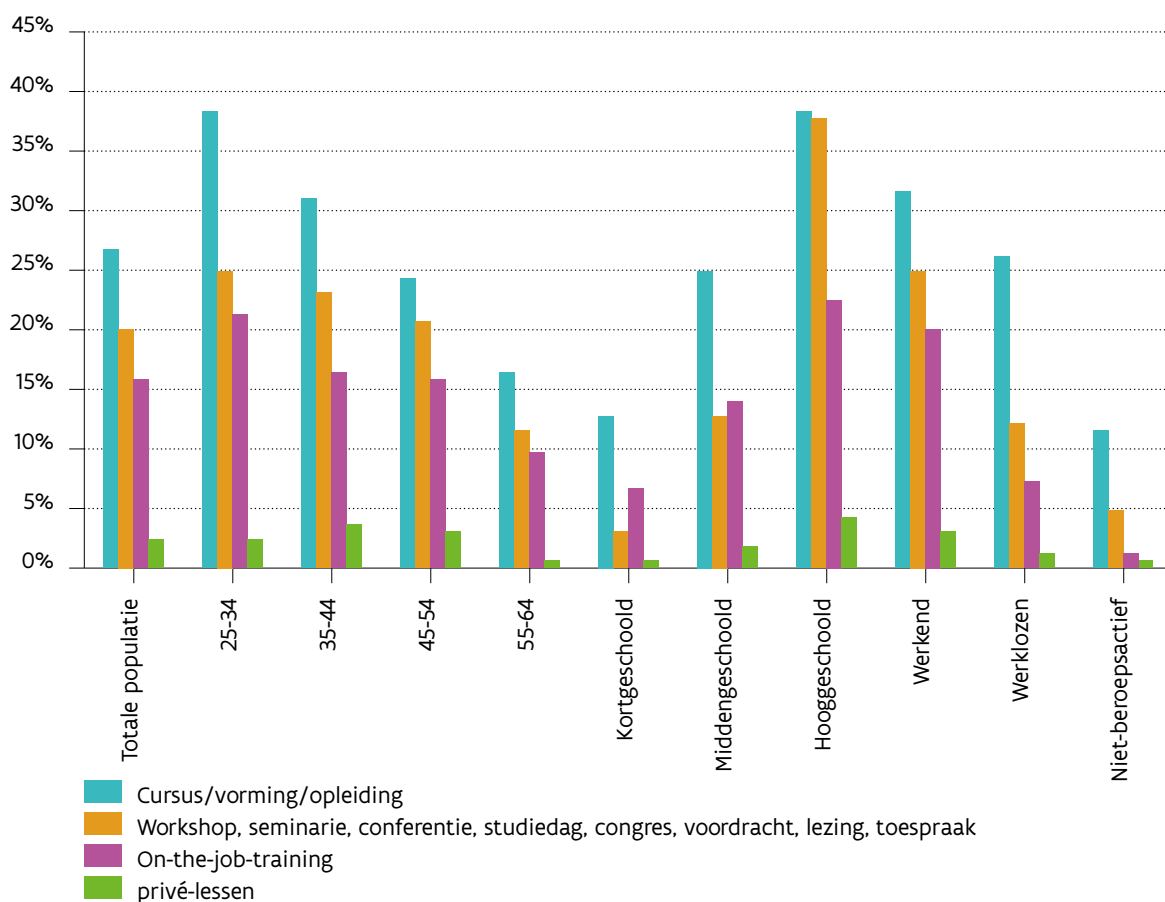


Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

Door de veel hogere opleidingsratio's van niet-formeel leren ligt de focus binnen de AES dan ook vooral op deze soort opleidingen. De survey laat de respondent toe tot 7 niet-formele leeractiviteiten van de afgelopen 12 maanden op te lijsten en de kenmerken hiervan aan te duiden. Dit leidt er toe dat de volgende beschrijvende statistieken rond niet-formeel leren geïnterpreteerd moeten worden als het aandeel niet-formele opleidingen met dit kenmerk en niet als het aandeel personen van de bevolking.

Niet-formeel leren is zeer divers en kan op verschillende manieren georganiseerd worden. Het gaat hier zowel over cursussen buiten het formeel onderwijs (vb. bij VDAB of een sectorfonds) als over on-the-job-training. Niet-formele leeractiviteiten zijn doorgaans van kortere duur dan formeel leren. Gemiddeld duurde een niet-formele leeractiviteit 73 uur. Figuur 8 geeft het aandeel van de bevolking aan dat deelnam aan een bepaalde vorm van niet-formeel leren. Cursussen, vormingen en opleiding zijn de meest voorkomende niet-formele leeractiviteiten. Meer dan één vierde van de volwassenen in Vlaanderen volgde minstens één cursus, vorming of opleiding gedurende de laatste 12 maanden. Voor jongere volwassenen en hooggeschoolden is dit zelfs bijna 40 %. De tweede categorie is deze van workshops, seminaries, conferenties en studiedagen. Ook workshops/seminaries en studiedagen zijn een belangrijke vorm van opleiding. Werkenden hebben hier over het algemeen meer toegang toe dan niet-werkenden. Bij kortgeschoolden komen workshops en seminaries dan weer amper voor. Ongeveer 15% van de volwassenen (en 20% van de werkenden) leerde de afgelopen 12 maanden minstens één keer door middel van "on-the-job-training". Opvallend is dat slechts 7% van de kortgeschoolden hieraan heeft deelgenomen.

**Figuur 8:** Aandeel 25-64 jarigen (%) dat de afgelopen 12 maanden deelnam aan een type van niet-formele leeractiviteit in Vlaanderen naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

De AES stelt respondenten ook de vraag of de niet-formele leeractiviteit werkgerelateerd was (tabel 6). On-the-job training wordt automatisch als werkgerelateerd gezien. Iets meer dan een derde (36,7%) van de populatie nam deel aan minstens één jobgerelateerde niet-formele leeractiviteit. Van alle werkenden, heeft bijna de helft (47,1%) deelgenomen aan jobgerelateerd niet-formeel leren. Deze werd in de meeste gevallen ook betaald door de werkgever. Wel zien we hier ook een ongelijke toegang tot jobgerelateerde niet-formele leeractiviteiten en kwalificatieniveaus van jobs. Personen in hooggekwalificeerde jobs krijgen dubbel zo vaak toegang tot jobgerelateerde opleiding als personen in lager gekwalificeerde jobs. Werken is dus zeker verbonden met leren, maar niet elke werkende heeft evenveel toegang tot leren.

**Tabel 6:** Aandeel werkgerelateerde niet-formele opleidingen (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

	Werkgerelateerd
<b>Totale populatie (25 – 64)</b>	36,7 %
<b>Werkenden</b>	47,1 %
• <b>Hooggekwalificeerde jobs</b>	61,0 %
• <b>Middenkwalificeerde jobs: bedienden</b>	36,2 %
• <b>Middenkwalificeerde jobs: geschoolde arbeiders</b>	32,9 %
• <b>Laaggekwalificeerde jobs</b>	27,3 %

Noot: Laaggekwalificeerde jobs omvatten de elementaire beroepen (ISCO 9) – Middenkwalificeerde jobs omvatten het administratief personeel (ISCO 4), dienstverlenend personeel en verkopers (ISCO 5), geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers (ISCO 6), ambachtslieden (ISCO 7) en bedieners van machines en installaties, assembleurs (ISCO 8) – Hooggekwalificeerde jobs omvatten managers (ISCO 1), intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen (ISCO 2) en technici en verwante beroepen (ISCO 3)

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

Figuur 7 toont de verdeling van de opleidingsverstrekkers van alle gevolgde niet-formele opleidingen. Hieruit blijkt dat het niet-formele opleidingsaanbod voor volwassenen in Vlaanderen erg versnipperd is. Van alle gevolgde niet-formele activiteiten in Vlaanderen, werd een derde (32,9%) georganiseerd door de werkgever. Dit is niet verrassend aangezien 36,7% deelnam aan minstens één jobgerelateerde niet-formele leeractiviteit, en seminaries en workshops een vaak voorkomende vorm van opleiding zijn. Verder zijn er vier grote spelers die elk een min of meer gelijk deel van de gevolgde niet-formele opleidingen voor hun rekening nemen. Ten eerste zijn dat andere bedrijven waarvan onderwijs en opleiding niet de hoofdactiviteit is (13,5%). Een leverancier van uitrustingen die een veiligheidstraining geeft, valt hier bijvoorbeeld ook onder. Daarnaast voorzien ook de (private) niet-formele opleidingsinstellingen en formele opleidingsinstellingen respectievelijk 12,2% en 11,0% van de niet-formele opleidingen. De vierde opleidingsaanbieder zijn de non-profitorganisaties (8,7%) waaronder cultuurverenigingen, politieke partijen en lokale besturen vallen. Onder de noemer niet-commerciële instellingen (5,7%) waar onderwijs en opleiding niet de hoofdactiviteit zijn, valt de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) waar werklozen aan een opleiding kunnen deelnemen. Werkgeversorganisaties (2,0%) en vakbonden (0,7%) blijken geen grote rol te spelen als opleidingsaanbieder.

**Tabel 7:** Verdeling van niet-formele opleidingsactiviteiten volgens opleidingsverstrekker (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

	% niet-formele opleidingen
<b>Werkgever</b>	32,9%
<b>Bedrijf/commerciële instelling waar onderwijs en opleiding niet de hoofdactiviteit is</b>	13,5%
<b>Opleidingsinstelling met niet-formele opleidingen</b>	12,2%
<b>Instelling voor formeel onderwijs</b>	11,0%
<b>Non-profitorganisatie</b>	8,7%
<b>Niet-commerciële instelling waar onderwijs en opleiding niet de hoofdactiviteit is</b>	5,7%
<b>Individueel (vb. privéles)</b>	4,4%
<b>Werkgeversorganisatie, Kamer van Koophandel</b>	2,0%
<b>Vakbond</b>	0,7%
<b>Andere</b>	0,1%
<b>Onbekend/geen antwoord</b>	8,8%

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

Tabel 8 geeft een overzicht van het studiedomein van de niet-formele opleidingsactiviteiten. De studiedomeinen worden opgedeeld op basis van de Internationale standaardclassificatie van het onderwijs (ISCED-F 2013). Op de eerste plaats staat het studiegebied handel, administratie en recht met 15,2% van de opleidingen. Daarna volgen gezondheid en sociale dienstverlening (14,9%) en computerwetenschappen (13,8%).

**Tabel 8:** Verdeling gevolgde niet-formele opleidingen volgens studiegebied (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

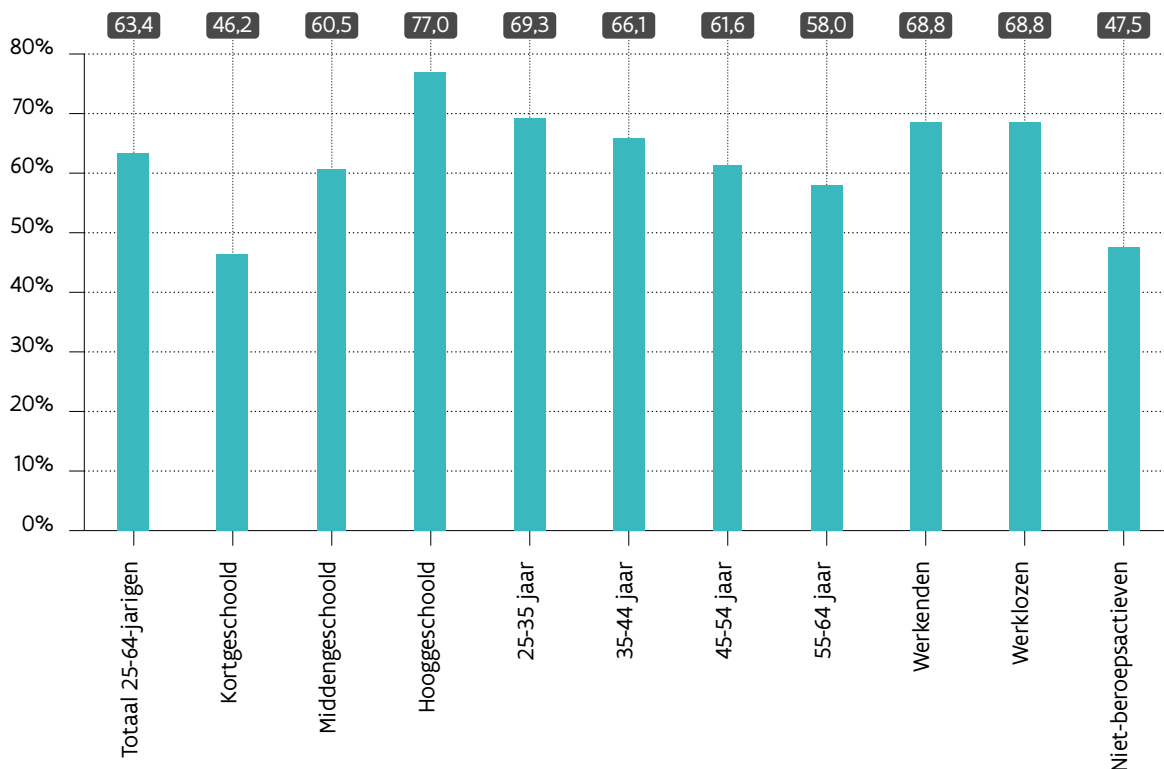
	% niet-formele opleidingen
<b>Handel, administratie en recht</b>	15,2%
<b>Gezondheid en sociale dienstverlening</b>	14,9%
<b>ICT (computerwetenschappen)</b>	13,8%
<b>Diensten</b>	11,3%
<b>Kunst en letteren</b>	9,8%
<b>Onderwijs / pedagogische wetenschappen</b>	6,6%
<b>Ingenieurswetenschappen, verwerkende industrie en bouw</b>	6,5%
<b>Algemene programma's en kwalificaties</b>	5,0%
<b>Sociale wetenschappen en journalistiek</b>	2,1%
<b>Natuurwetenschappen, wiskunde en statistiek</b>	2,0%
<b>Landbouw, bosbouw, visserij en dierengeneeskunde</b>	1,2%
<b>Studiegebied onbekend of geen antwoord</b>	11,6%

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

### 4.1.3 Informeel leren

Naast het volgen van opleidingen en vormingen, kan men ook op een informele manier bijleren. Men kan leren van collega's, in het gezin, van gesprekken met experts of men kan bijstuderen op zelfstandige basis door het opzoeken van informatie in boeken of op het internet. Deze leer methode is niet zo georganiseerd als het formeel en niet-formeel leren en wordt dus niet door een instelling of organisatie aangeboden. Competenties die bijvoorbeeld informeel opgedaan zijn op de werkvloer kunnen wel erkend worden via een EVC-procedure. Belangrijk is dat het wel doelbewust en gepland gebeurt. Men onderneemt de activiteit met de bedoeling om bij te leren. Op een ongestructureerde manier op het internet surfen wordt niet meegerekend. Figuur 9 geeft aan dat 63,4% van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar de voorbije twaalf maanden doelbewust en gepland iets zelf had geleerd. Bij hogeschoolden loopt dit zelfs op tot 77,0% tegenover slechts 46,2% bij de kortgeschoolden. Kortgeschoolden zijn ook over het algemeen lager (digitaal) geletterd, wat informeel leren moeilijker maakt. Niet-beroepsactieven (47,5%) leren ook in mindere mate op een informele manier in vergelijking met werkenden en werklozen (68,8%).

**Figuur 9:** Aandeel 25-64 jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan informeel leren gedurende de laatste 12 maanden (Vlaanderen, 2016)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

De verschillende manieren waarop men informeel kan bijleren zijn weergegeven in tabel 9. De meest voorkomende manieren van informeel leren zijn iets doelbewust opzoeken op het internet (48%), het doelbewust lezen van boeken of ander leesmateriaal zoals kranten en tijdschriften (34%) of iets geleerd hebben via een familielid, vriend of collega (32%). Naast de computer, wordt ook andere media gebruikt om informeel te leren. Bijna een kwart (24%) van de Vlamingen leerde informeel door het bewust bekijken van beelden of beluisteren van beeld- en/of audiomateriaal.

**Tabel 9:** Aandeel (%) 25-64-jarigen volgens manier van informeel leren (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

	% 25-64 jarigen
Doelbewust gebruik te maken van computer/het internet	47,5%
Doelbewust lezen van boeken of ander leesmateriaal	33,9%
Een familielid, vriend of collega heeft me dingen bijgeleerd	32,1%
Doelbewust bekijken/beluisteren van beeld- en/ of audiomateriaal	23,9%
Begeleide bezoeken in musea, parken, ...	16,3%
Bezoek brengen aan bibliotheek, leercentra, beurzen	14,0%

Noot: respondenten konden meerdere antwoorden opgeven waardoor de percentages niet cumulatief zijn.

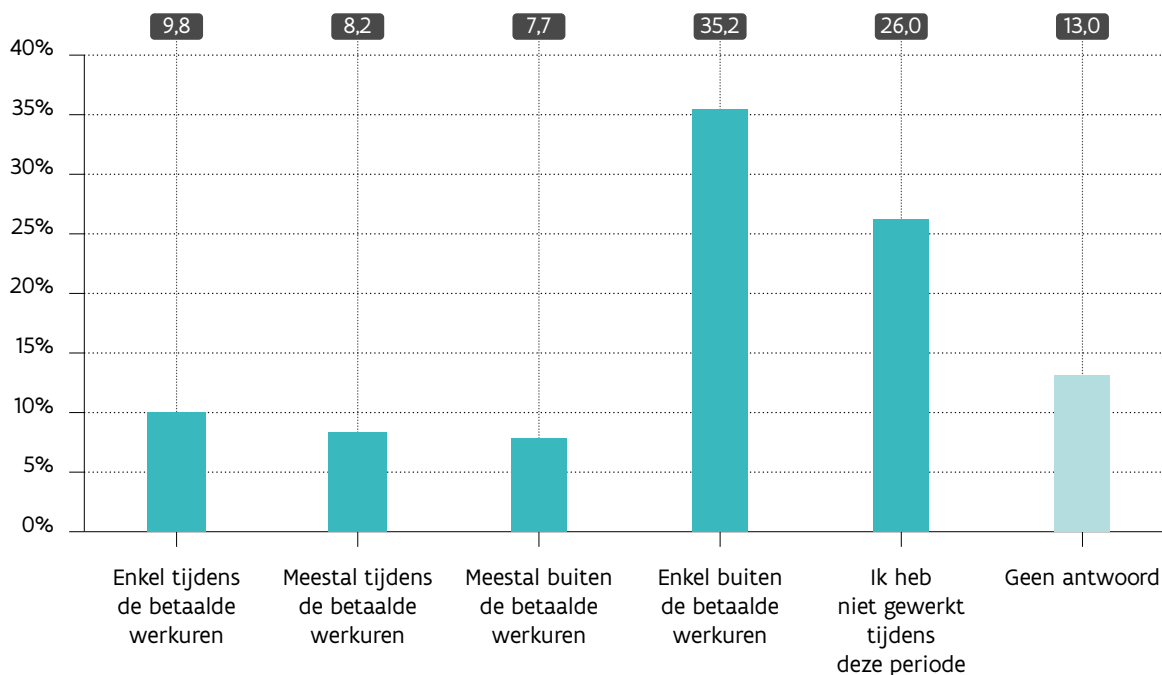
Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)



## 4.2 Het tijdstip van opleidingen

In deze sectie kijken we naar wanneer opleidingen plaatsvinden in Vlaanderen. De vorige sectie toonde al dat formele opleidingen vooral plaatsvinden in formele onderwijsinstellingen en doorgaans een lange duur hebben. Hierdoor vinden formele opleidingen ook meestal plaats buiten de betaalde werkuren (35,2%) of tijdens een periode waarin men niet gewerkt heeft (26,0%) (figuur 10).

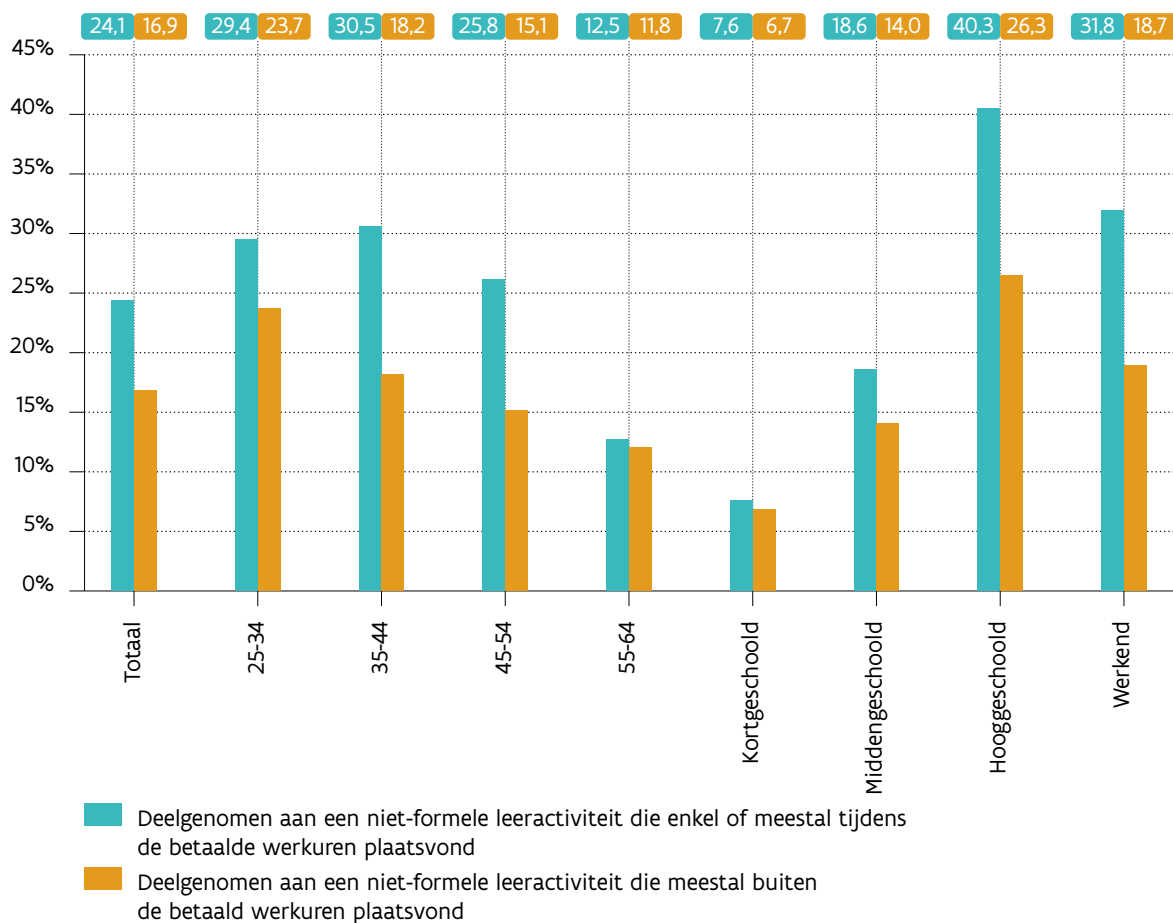
**Figuur 10:** Formele opleidingen volgens tijdstip (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

Bij niet-formele opleidingen wordt binnen de AES gevraagd of deze al dan niet plaatsvonden tijdens de betaalde werkuren. Bijna een kwart van alle volwassenen (24,1%) geeft aan deel te hebben genomen aan minstens één niet-formele leeractiviteit tijdens de betaalde werkuren (figuur 11). Dit is geen verrassing aangezien de werkgever de grootste aanbieder is van niet-formele opleidingen. Onder werkenden is dit zelfs bijna één derde. Het aandeel personen dat niet formeel leerde tijdens de betaalde werkuren verschilt ook naargelang achtergrondkenmerken. Hooggeschoolden (40,3%) volgen in sterkere mate niet-formele opleiding tijdens de werkuren dan kort- (7,6%) of middengeschoolden (18,6%). Ook personen tussen 25 en 54 jaar (25-34-jarigen: 29,5%; 35-44-jarigen: 30,5%; 45-54-jarigen: 25,8%) hebben meer dan dubbel zo vaak toegang tot niet-formeel leren tijdens de werkuren dan 55-plussers (12,5%).

**Figuur 11:** Aandeel 25-64 jarigen (%) dat een niet-formele opleidingsactiviteit volgde tijdens de betaalde werkuren naar achtergrondkenmerken (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

De snelle transitie naar een digitale samenleving zorgt er niet alleen voor dat levenslang leren belangrijk is om aan deel te nemen, maar creëert ook nieuwe manieren om te leren die de combinatie van werken en leren makkelijker zou kunnen maken. In hoofdstuk 5 van dit rapport stellen we immers vast dat tijd een belangrijke drempel vormt voor deelname aan opleiding. In 2016, was 10,5% en 10,2% van de formele en niet-formele opleidingen in Vlaanderen voornamelijk georganiseerd als afstandsonderwijs (tabel 10). Opleidingen die niet georganiseerd zijn als afstandsonderwijs kunnen echter ook gebruik maken van online leermiddelen en educatieve websites als aanvulling op de klassieke leermethoden. Vooral formele opleidingen maakten hier gebruik van. Voor bijna zeven op de tien (69,0%) van de formele opleidingen werd gebruik gemaakt van online leermiddelen en voor de helft (51,5%) van de opleidingen was er online interactie met de leerkracht of medestudenten via educatieve websites. Bij niet-formeel leren wordt beduidend minder gebruik gemaakt van online middelen en interactie. Slechts voor 11,1% van de opleidingen werden online leermiddelen gebruikt en voor 37,5% van de niet-formele opleidingen was er online interactie. Door de versnelde digitale omschakeling de afgelopen maanden, zullen deze cijfers in de toekomst ongetwijfeld stijgen.

**Tabel 10:** Aandeel (niet-)formele opleidingen dat georganiseerd waren als afstandsonderwijs, online leermiddelen gebruikte en online interactie voorzag (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

	% formele opleidingen	% niet-formele opleidingen
<b>Deze opleiding was voornamelijk georganiseerd als afstandsonderwijs</b>	10,5%	10,2%
<b>Online leermiddelen gebruikt voor de opleiding</b>	69,0%	11,1%
<b>Via educatieve websites online interactie gehad met andere mensen (leerkracht, medestudenten) voor de opleiding</b>	51,5%	37,5%

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

### 4.3 Financiering van opleidingen

De AES vraagt vervolgens ook naar wie er (mee) betaalde voor de (niet) formele opleiding. Belangrijk is hierbij op te merken dat het om de perceptie van het individu gaat. Zo kan het individu de indruk hebben dat een opleiding gratis was terwijl deze eigenlijk werd betaald door de werkgever. Bij formele opleidingen is dit voor meer dan de helft van de opleidingen (51,5%) de lerende zelf (tabel 11). Voor 11,4% van de gevolgde formele opleidingen werd gebruikt gemaakt van overheidsmaatregelen zoals opleidingscheques of de KMO-portefeuille<sup>3</sup>. Daarnaast springt voor 9,3% van de opleidingen een familielid bij en voor 7,5% van de opleidingen de werkgever. Formele opleidingen waren doorgaans niet gratis.

**Tabel 11:** Financiering van formele opleidingsactiviteiten (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

Wie betaalde voor de opleiding?	% formele opleidingen
<b>Ikzelf</b>	51,5%
<b>Gedeeltelijk of volledig betaald door een gezinslid of familielid</b>	9,3%
<b>Gedeeltelijk of volledig betaald door werkgever (of toekomstige werkgever)</b>	7,5%
<b>Gedeeltelijk of volledig betaald door VDAB</b>	5,6%
<b>Gedeeltelijk of volledig betaald door andere overheidsinstantie (bv. opleidingscheques, KMO-portefeuille)</b>	11,4%
<b>De opleiding was gratis</b>	1,0%

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

Bij niet-formele opleidingen ziet dit er anders uit (tabel 12). Bij meer dan de helft (55,4%) van de niet-formele opleidingen heeft de werkgever de opleiding gedeeltelijk of volledig betaald. Daarnaast was de opleiding in bijna 1 op 5 (18,9%) van de gevallen gratis en werd 7,2% van de niet-formele opleidingen volledig betaald door de lerende zelf. Slechts in 0,5% en 0,9% van de niet-formele opleidingsactiviteiten betaalde de VDAB of een andere overheidsinstantie mee.

<sup>3</sup> De KMO-portefeuille is een tool voor werkgevers terwijl de opleidingscheques gericht zijn op het individu. Door de vraagstructuur in de AES kunnen we deze twee maatregelen niet uit elkaar halen en vallen ze beiden onder 'overige overheidsinstanties'.

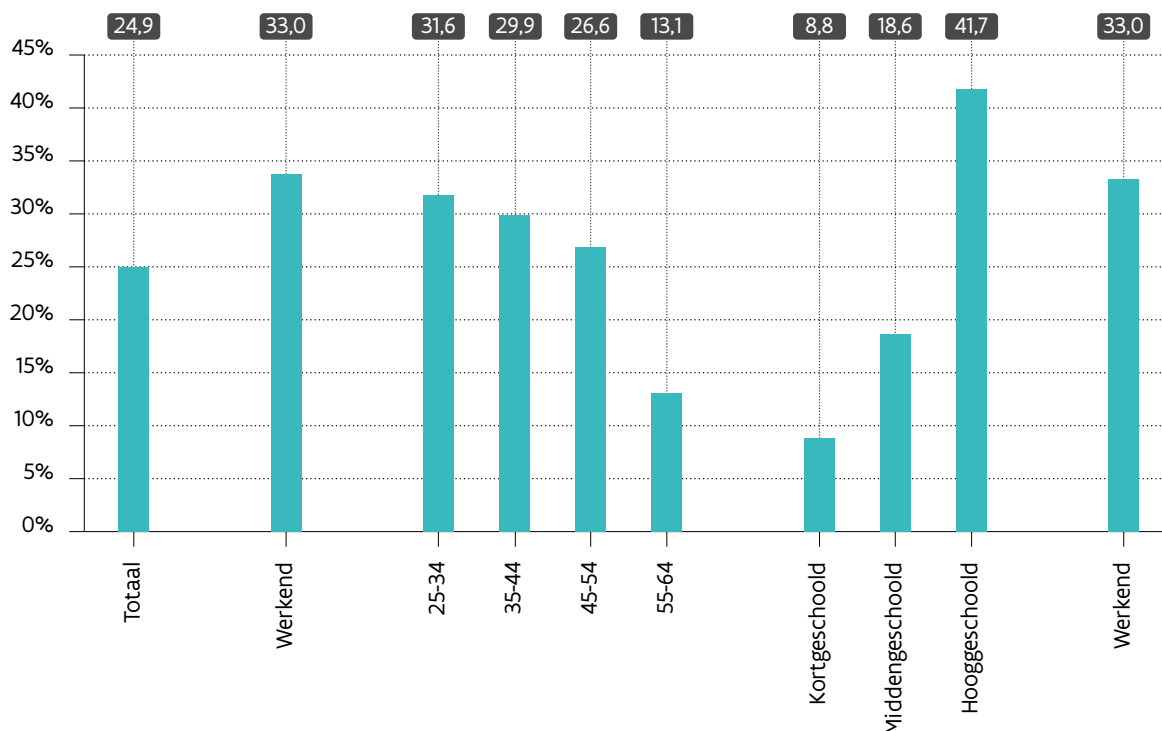
**Tabel 12:** Financiering van niet-formele opleidingsactiviteiten (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

Wie betaalde voor de opleiding?	% niet-formele opleidingen
Gedeeltelijk of volledig betaald door werkgever (of toekomstige werkgever)	55,4%
De opleiding was gratis	18,9%
Ikzelf	15,8%
Geen antwoord of onbekend	7,2%
Gedeeltelijk of volledig betaald door een gezinslid of familielid	1,1%
Gedeeltelijk of volledig betaald door andere overheidsinstantie (bv. opleidingcheques, KMO-portefeuille)	0,9%
Gedeeltelijk of volledig betaald door VDAB	0,5%

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

Daarnaast vraagt de AES aan elke respondent of ze de afgelopen twaalf maanden een niet-formele opleidingsactiviteit hebben gevolgd die gedeeltelijk of volledig gefinancierd werd door een werkgever. Hierdoor kunnen we deze indicator wel bekijken naargelang achtergrondkenmerken. In totaal werd voor een kwart van de volwassenen (24,9%) een niet-formele leeractiviteit gedeeltelijk of volledig betaald door een werkgever (figuur 12). Bij werkenden is dit een derde (33,0%) van de populatie. Bij hooggeschoolden gaat het om 4 op de 10 (41,7%), tegenover nog geen 1 op de 10 (8,8%) bij de kortgeschoolden. Ook naar leeftijd toe stellen we verschillen vast, waarbij de niet-formele opleidingen van 55-plussers het minst vaak worden gefinancierd door de werkgever in vergelijking met de jongere leeftijdsgroepen (25-34-jarigen: 31,6%; 35-44-jarigen: 29,9%; 45-54-jarigen: 26,6%). Deze vraag is onafhankelijk van het tijdstip van opleidingen, maar wanneer een niet-formele opleiding plaatsvond tijdens de betaalde werkuren kunnen we verwachten dat deze opleiding ook vaak gefinancierd werd door de werkgever. Hoofdstuk 3 (sectie 3.1.2) toonde al dat de sector financiële diensten en de energiesector de sectoren zijn waar in het aandeel gevolgde opleiding dat door de werkgever betaald werden het grootst is.

**Figuur 12:** Aandeel 25-64 jarigen (%) dat aangeeft dat een (toekomstige) werkgever volledig of gedeeltelijk mee heeft betaald voor een niet-formele opleidingsactiviteit naar arbeidsmarktstatuut, leeftijd en scholing (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

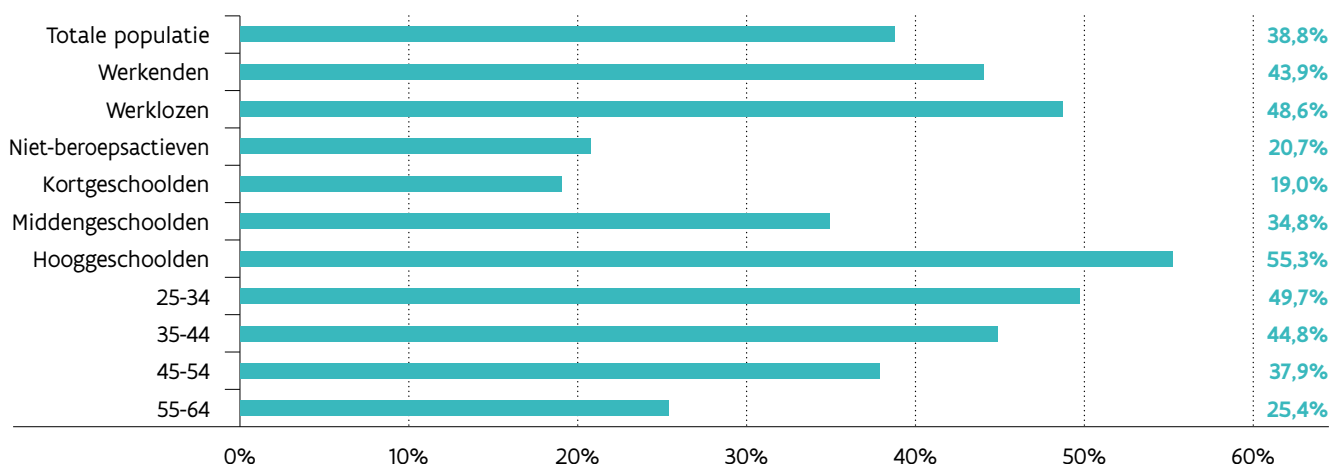


Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

## 4.4 Toegang tot informatie over opleiding en ondersteuning bij opleidingskeuze

Bijna vier op de tien (38,8%) van de 25- tot 64-jarigen heeft de laatste twaalf maanden kosteloze informatie of ondersteuning ontvangen omtrent formeel en niet-formeel leren. Voor werkenden stijgt dit tot 43,9% en onder werklozen heeft bijna de helft (48,8%) gratis informatie of ondersteuning ontvangen. Niet-beroepsactieven hebben met 20,7% beduidend minder toegang tot kosteloze informatie of ondersteuning. Bij de opdeling naar scholingsniveau constateren we dat slechts 19,0% van de kortgeschoolden gratis informatie ontving de laatste twaalf maanden ten opzichte van 34,8% van de middengeschoolden en 55,3% van de hooggeschoolden. Ook bij de leeftijdsgroepen zijn er verschillen. Bijna de helft (49,7%) van de 25- tot 34 jarigen heeft informatie ontvangen in vergelijking met slechts een kwart (25,4%) van de 55-plussers.

**Figuur 13:** Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie of ondersteuning heeft ontvangen over opleiding naar arbeidsmarktstatuut, scholing en leeftijd (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

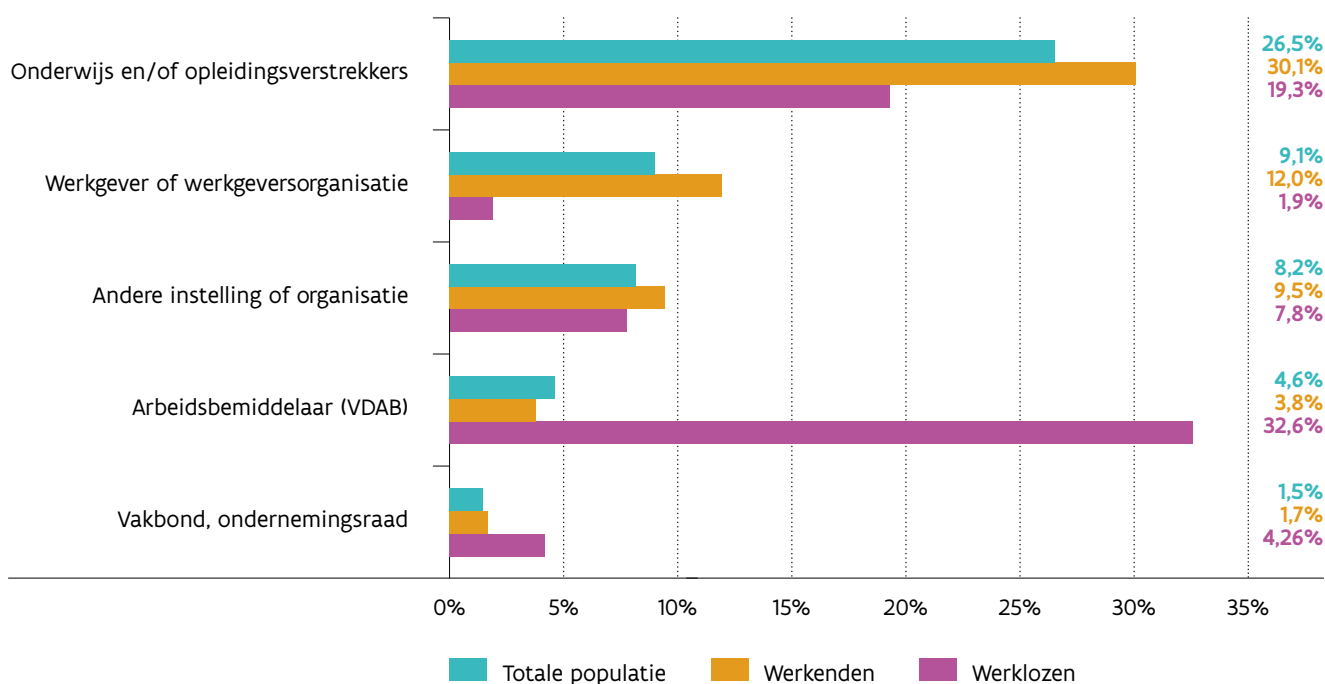


Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

De volgende figuur en twee tabellen geven meer details over de ontvangen kosteloze informatie. We splitsen hier enkel op naar werkenden en werklozen omdat de details voor deze twee groepen erg verschilden.

Figuur 14 toont het aandeel van de populatie, de werkenden en de werklozen dat gratis informatie of begeleiding heeft ontvangen per aanbieder. Meer dan een kwart van alle volwassenen (26,5%) ontving informatie van een onderwijs- en/of opleidingsverstrekker. Onder de werkenden is dit drie op tien (30,1%) en onder de werklozen twee op tien (19,3%). De tweede grootste verstrekker van informatie is de werkgever. Van alle 25- tot 64-jarigen ontving 9,1% informatie of ondersteuning omtrent opleiding van een werkgever. Onder de werkenden is dit 12,0%. Dit is opmerkelijk laag aangezien de werkgever de belangrijkste opleidingsaanbieder van niet-formele opleidingen is in Vlaanderen. Voor werklozen is de VDAB de belangrijkste bron van informatie of begeleiding. Meer dan 3 op 10 (32,6%) van de werklozen kreeg het afgelopen jaar kosteloze informatie of begeleiding omtrent opleiding van de VDAB.

**Figuur 14:** Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie heeft ontvangen over opleiding per bron van de kosteloze informatie of hulp/advies over opleiding (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag.

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

In de tabel 13 bekijken we het onderwerp van de verkregen informatie. In bijna alle gevallen ging de kosteloze informatie of begeleiding over een opleiding of vorming zelf. De resultaten uit de eerste rij van tabel 13 zijn dan ook min of meer gelijk aan het aandeel van de populatie dat informatie heeft ontvangen in figuur 13. Werklozen kregen het meeste informatie over andere onderwerpen: 7,6% kreeg informatie over de evaluatie van vaardigheden/competenties en 5,1% van de werklozen kreeg informatie over het erkennen van competenties en vaardigheden (EVC).

**Tabel 13:** Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie heeft ontvangen over opleiding per onderwerp van informatie (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

	Totale populatie	Werkenden	Werklozen
<b>Informatie/hulp/advies over de opleiding/vorming zelf</b>	34,6%	39,2%	48,0%
<b>Een evaluatie van de eigen vaardigheden/competenties</b>	3,1%	3,5%	7,6%
<b>Informatie/hulp/advies over het erkennen/valideren van vaardigheden/competenties of vroegere leerprocessen</b>	2,5%	2,9%	5,1%
<b>Nog een ander type van informatie/advies/hulp</b>	4,0%	4,4%	3,7%

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag.

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

De AES geeft ook informatie over de manier waarop de volwassene informatie ontving en/of ondersteuning kreeg. De meest voorkomende manier was materiaal zoals websites, folders en posters waaruit de respondent zelf informatie kon afleiden. Van alle volwassenen kreeg exact een kwart informatie via materiaal zonder interactie. Daarnaast kreeg 12,2% van de volwassenen informatie in een persoonlijk contact via mediakanalen, 7,3% in een persoonlijk gesprek en 5% via een online tool. Voor werkenden ligt dit in lijn met de totale populatie. Voor werklozen is dit echter verschillend. Meer dan een kwart (26%) kreeg informatie of begeleiding via een persoonlijk gesprek, 16,9% via telefoon, mail of andere mediakanalen. Werklozen krijgen dus vaker persoonlijk advies over opleiding dan de rest van de volwassenen.

**Tabel 14:** Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat gratis informatie heeft ontvangen over opleiding per manier het verkrijgen van informatie of begeleiding (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)

	Totale populatie	Werkenden	Werklozen
<b>In een persoonlijk gesprek (face-to-face)</b>	7,3%	7,5%	26,0%
<b>In een persoonlijk contact via telefoon, mail, internetchat of andere mediakanalen</b>	12,2%	14,1%	16,9%
<b>Online interactie met een computergestuurde toepassing voor gepersonaliseerde informatie/advies/hulp (inclusief online zelfevaluatie tools)</b>	5,0%	5,9%	3,7%
<b>Via specifiek materiaal (websites, folder, tv-programma, boeken, posters, , ...) zonder interactie</b>	25,0%	28,7%	17,2%

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aangevinken bij deze vraag.

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Departement WSE)

## 4.5 Conclusie

De deelname aan formele opleiding door volwassenen is in Vlaanderen laag. Slechts 6,8% van de volwassenen nam hieraan deel gedurende de afgelopen twaalf maanden. Het formeel leren bij volwassenen situeert zich ook vooral bij 25- tot 34-jarigen die nog bezig zijn met een initiële opleiding. Formele opleidingen vinden vooral plaats buiten de betaalde werkuren en worden doorgaans zelf gefinancierd. De opleidingen die in Vlaanderen gevolgd worden als volwassene zijn voornamelijk van niet-formele aard. In 2016 volgde in Vlaanderen 44,4% van de 25- tot 64-jarigen een niet-formele opleiding. Niet-formele opleidingen zijn vaak gerelateerd aan werk. De werkgever is de grootste niet-formele opleidingsaanbieder en omvat een derde van alle gevolgde niet-formele opleidingen. Bijna een kwart (24,1%) van de volwassenen geeft ook aan een niet-formele opleiding te hebben gevolgd tijdens de betaalde werkuren. Onder werkenden is dit zelfs 1 op 3 (31,8%). Terwijl formele opleidingen meestal zelf werden betaald, wordt meer dan de helft van de niet-formele opleidingen gedeeltelijk of volledig betaald door de werkgever. Naast deelname aan formele en niet-formele opleidingsactiviteiten leert 63,4% van de volwassenen ook op informele manier bij. De meest voorkomende manieren van informeel leren zijn doelbewust gebruik maken van het internet en leesmateriaal om iets bij te leren.

In 2016 was 10% van de formele en niet-formele opleidingen in Vlaanderen voornamelijk georganiseerd als afstandsonderwijs. Opleidingen die niet georganiseerd zijn als afstandsonderwijs kunnen echter ook gebruik maken van online leermiddelen en educatieve websites als aanvulling op de



klassieke leermethoden. Vooral formele opleidingen maakten hier gebruik van. Aangezien we in het volgende hoofdstuk zullen zien dat 'tijd' één van de belangrijkste drempels vormt voor deelname aan opleiding, is er dus zeker een grote opportuniteit om het online leren uit te breiden.

Naast deelname aan opleiding heeft ook niet iedereen gelijke toegang tot informatie en ondersteuning bij opleidingskeuze. Bijna vier op de tien (38,8%) van de 25- tot 64-jarigen heeft de laatste twaalf maanden kosteloze informatie of ondersteuning ontvangen omtrent formeel en niet-formeel leren. Deze informatie en/of begeleiding wordt vooral verspreid door de opleidingsaanbieders zelf. Kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven hebben minder toegang tot informatie of begeleiding omtrent het volgen van een opleiding.

## 5

# Motivatie en drempels bij opleidingsdeelname

Hoofdstuk 3 toonde dat de individuele opleidingsdeelname in Vlaanderen eerder gemiddeld is en al jaren stabiel blijft. De Vlaamse OESO Skills Strategie (2019) schreef deze matige deelname aan levenslang leren onder meer toe aan het ontbreken van een leercultuur in Vlaanderen. In dit hoofdstuk gaan we na wat de bereidheid tot deelname is bij Vlamingen en wat de motivatie en drempels zijn op vlak van opleidingsdeelname op basis van de AES. We positioneren Vlaanderen eerst in Europees perspectief, waarna we binnen Vlaanderen de verschillen in opleidingsbereidheid ontleden naargelang achtergrondkenmerken zoals leeftijd, scholingsniveau en arbeidsmarktstatuut. Daarna bespreken we de obstakels die personen ondervinden bij het volgen van een opleiding en bekijken we de redenen waarom men niet wil of kan deelnemen. Voor zij die wel deelnamen aan opleiding gaan we na wat de motivatie voor het volgen van een leeractiviteit was. Als laatste kijken we naar de impact van opleidingsdeelname.

## 5.1 De bereidheid tot deelname aan opleiding en vorming

De AES deelt de populatie op in vier groepen: (1) zij die hebben deelgenomen aan opleiding en geen andere opleiding meer wilden volgen, (2) zij die hebben deelgenomen en graag nog meer hadden deelgenomen, (3) zij die niet deelgenomen hebben, maar dat wel graag hadden gedaan en (4) zij die niet hebben deelgenomen en ook niet wensen deel te nemen (tabel 15).

**Tabel 15:** Bereidheid tot opleidingsdeelname ingedeeld naar vier subgroepen

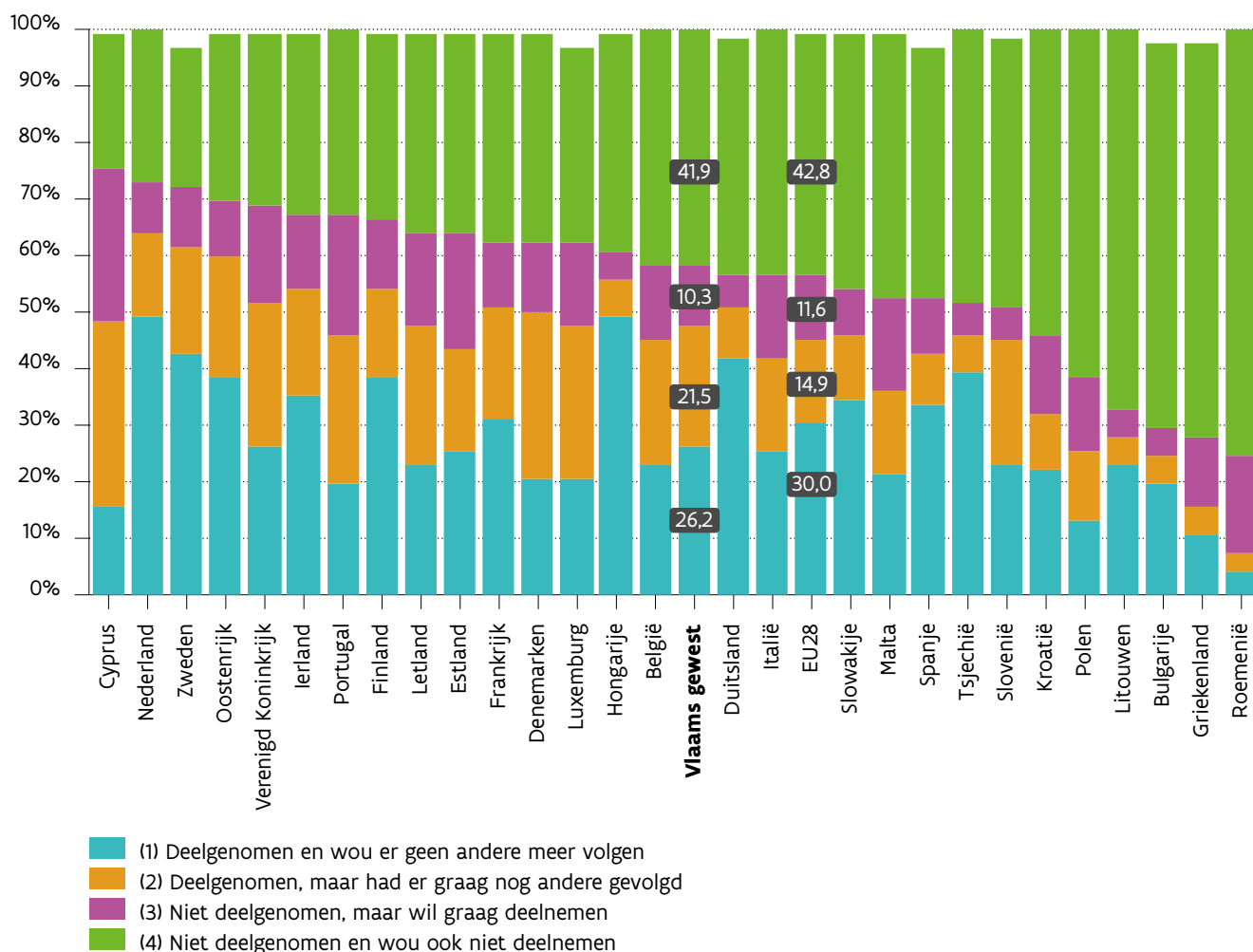
	Wel deelgenomen	Niet deelgenomen
Wensen niet (nog meer) deel te nemen	Groep 1	Groep 4
Wensen (nog meer) deel te nemen	Groep 2	Groep 3

Figuur 15 toont dat de eerste drie groepen zowat zes op de tien (58,0%) van de 25- tot 64-jarigen uitmaken: zij volgden minstens één opleiding of zijn bereid om een formele of niet-formele opleiding te volgen. Hiermee positioneert het Vlaams Gewest zich rond het gemiddelde van de EU-28 (57,1%). Groep 1 omvat 26,2% van de Vlaamse respondenten en bestaat uit personen die minstens één opleiding volgden en niet nog meer wilden deelnemen de afgelopen twaalf maanden. Deze groep is in Vlaanderen kleiner dan in de EU-28 (30,0%). Gemiddeld gezien nam deze groep deel aan 2,2 formele en/of niet-formele leeractiviteiten. Daarnaast is er een tweede groep van 21,5% die opleiding volgden en graag nog meer opleiding hadden gevolgd, maar waarbij verschillende drempels hen weerhielden om dit te doen. Deze groep is groter dan in de EU-28 (14,9%) wat erop wijst dat in Vlaanderen de individuele leervraag van personen die deelnamen minder vaak vervuld is dan in andere EU-landen. Het is belangrijk om een duidelijk zicht te krijgen op de inhoud van de opleidingsdrempels zodat het beleid hier gericht op kan inspelen. In het tweede deel van dit hoofdstuk gaan we hier verder op in. De derde groep vertegenwoordigt 10,3% van de Vlamingen, zij hebben niet deelgenomen aan opleiding omwille van verschillende redenen, terwijl ze dit wel graag hadden gedaan. Deze groep is in Vlaanderen iets kleiner dan het EU-28 gemiddelde (11,6%). Er is in Vlaan-

deren dus slechts een kleine groep van volwassenen die niet deelnamen aan opleiding maar wel geïnteresseerd waren om deel te nemen.

Naast zij die hebben deelgenomen aan opleiding of bereid zijn deel te nemen is er dus nog een aanzienlijke vierde groep die niet deelnam en ook niet wilde deelnemen. Zowat vier op de tien (41,9%) lijken niet gemotiveerd om deel te nemen aan opleiding. Dit percentage is veel lager dan de 80% die uit de OESO skills strategie op basis van PIAAC-data bleek (OESO, 2019), omdat wij een andere afbakening gebruiken om deze demotivatie in kaart te brengen dan de OESO. Als niet gemotiveerd om opleiding te volgen, tellen wij enkel de personen die *niet* deelgenomen hebben aan opleiding en ook niet bereid zijn deel te nemen. Dit is 41,9%. In de OESO skills strategie nemen ze daarnaast ook de groep op die *wel* participeerde aan opleiding, maar geen verdere opleidingen meer wensten te volgen. Zo komen ze uit op 80% op basis van PIAAC 2012. Het lijkt ons echter niet correct om deze laatste groep als ongemotiveerd te beschouwen, aangezien zij wel opleiding hebben gevolgd en hun opleidingsinspanningen ook groot kunnen zijn geweest. Buurlanden als Nederland (27%), het Verenigd Koninkrijk (31%), Luxemburg (35%) en Frankrijk (37%) laten lagere percentages optekenen van personen die niet deelnemen aan opleiding en die dit ook niet wensen te doen, dan de 42% van Vlaanderen. Maar we liggen met deze score wel in lijn met het EU-28 gemiddelde (42,8%), wat de situatie minder dramatisch maakt dan het 80%-cijfer dan de OESO laat uitschijnen. We pleiten er dan ook voor om de nodige nuance op te nemen bij de communicatie van dit cijfer.

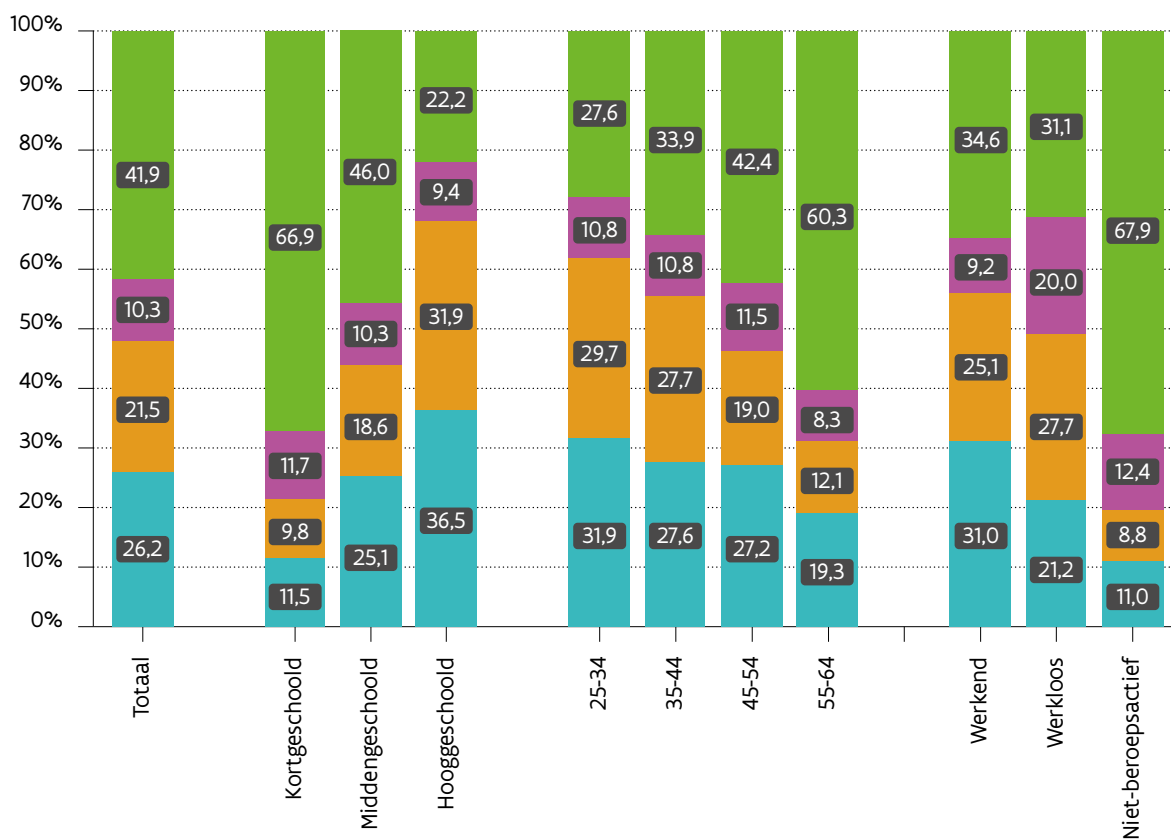
**Figuur 15:** Aandeel van de 25- tot 64-jarigen (%) dat de afgelopen twaalf maanden (niet) bereid was deel te nemen aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit (Vlaams Gewest en EU-28; 2016)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

Zowel bij de opleidingsdeelname, als bij de bereidheid tot deelname constateren we verschillen naargelang scholingsgraad, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (figuur 16). Dit is in lijn met de resultaten rond opleidingsdeelname op basis van de laatste EAK gegevens in hoofdstuk 3. Bijna 8 op 10 (77,8%) van de hooggeschoolden heeft een opleiding gevolgd of is gemotiveerd om een opleiding te volgen ten opzichte van slechts 33,0% van de kortgeschoolden in Vlaanderen. De bereidheid tot opleidingsdeelname daalt naargelang de leeftijd. Op die manier is de categorie van 55-plussers die niet deelnamen aan opleiding en er ook niet toe bereid zijn met 60,3% meer dan dubbel zo groot als de 27,6% bij de jongste leeftijdsgroep. Deze groep van 25- tot 34-jarigen neemt het vaakst deel en is ook het vaakst bereid nog meer deel te nemen. De individuele leervraag van deze groep is dus nog niet helemaal vervuld met hun huidige opleidingsdeelname. De bereidheid tot deelname varieert ook naargelang men al dan niet beroepsactief is. De categorie van personen die niet deelnamen en niet willen deelnemen bedraagt bij de niet-beroepsactieven 67,9% ten opzichte van 31,1% bij de werklozen en 34,6% bij de werkenden. Daarnaast hebben werkenden het meest deelgenomen aan opleiding (56,1% tegenover 48,9% bij de werklozen en 19,8% bij de niet-beroepsactieven), maar zijn werklozen opvallend het meest bereid om deel te nemen aan opleiding. Bij de werklozen geeft namelijk 20,0% aan wel te willen deelnemen aan opleiding terwijl ze geen opleiding hebben gevolgd de afgelopen twaalf maanden en nog eens 27,7% had graag nog meer deelgenomen aan opleiding terwijl ze al deelgenomen hadden.

**Figuur 16:** Aandeel van de 25- tot 64-jarigen (%) dat de afgelopen twaalf maanden deelnam aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016)



- (1) Deelgenomen en wou er geen andere meer volgen
- (2) Deelgenomen, maar had er graag nog andere gevolgd
- (3) Niet deelgenomen, maar wil graag deelnemen
- (4) Niet deelgenomen en wou ook niet deelnemen

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

## 5.2 Motivatie voor deelname aan opleiding

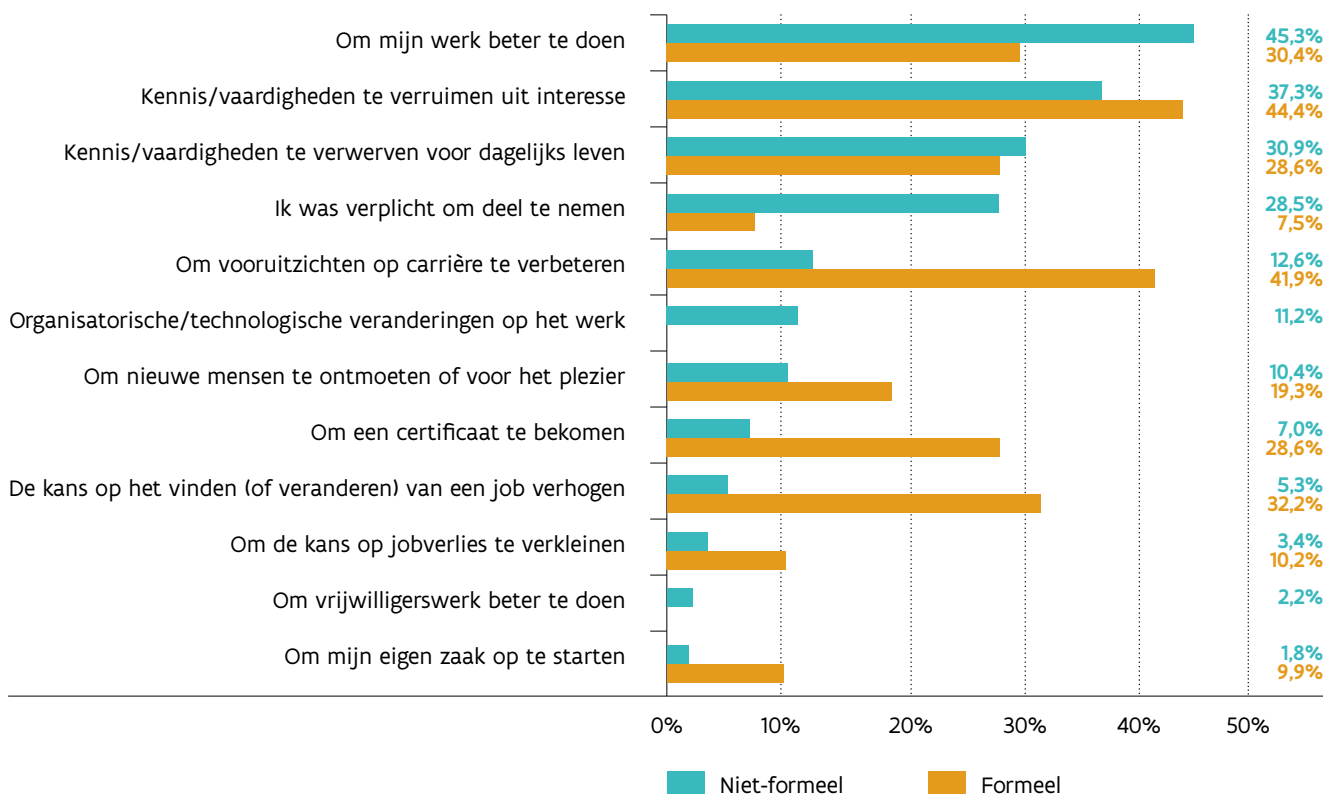
Deze sectie toont de verschillende redenen waarom volwassenen opleiding volgen. Vanuit de rationele keuze theorie zullen individuen investeren in opleiding wanneer de verwachte return hoger is dan de initiële investeringskost, maar de kosten en baten van opleiding hangen af van iemands persoonlijke situatie (Lavrijsen & Nicaise, 2015). De afweging tussen kosten en baten geldt ook voor een werkgever die overweegt te investeren in opleiding voor zijn werknemers. De beslissing om deel te nemen aan verdere opleiding is echter niet alleen bepaald door het individuele of micro-niveau. Ook het mesoniveau – het onderwijslandschap met de verschillende opleidingsaanbieders en de bedrijfscultuur waarin het individu zich bevindt, en het macroniveau – het onderwijsbeleid en het welvaartsregime van een land, hebben een invloed op het al dan niet deelnemen aan leren (Boeren, 2017). De beslissing om deel te nemen aan verdere opleiding hangt dus af van de interactie tussen al deze niveaus.

De individuele motivatie waarom volwassenen leren is divers omdat ook de baten van deelnemen aan opleiding verschillen voor groepen. Personen die actief zijn op de arbeidsmarkt zullen de baten van opleiding beter kunnen inschatten dan personen die verder staan van de arbeidsmarkt. Maar ook bij werkenden zijn de baten ongelijk. Personen in hooggekwalificeerde jobs hebben doorgaans een hoger opleidingsrendement dan werknemers die vooral routinetaken uitvoeren (Lavrijsen & Nicaise, 2015).

Respondenten die deelnamen aan opleiding, werden in de AES ook gevraagd om voor elke leeractiviteit de reden(en) van deelname aan te geven. Het gaat hier om groep 1 uit tabel 15 : zij die hebben deelgenomen aan opleiding en geen andere opleiding meer wilden volgen en groep 2: zij die hebben deelgenomen en graag nog meer hadden deelgenomen. Omdat respondenten meerdere formele of niet-formele leeractiviteiten konden opgeven, nemen we in figuur 17 alle ondernomen formele of niet-formele opleidingen samen waarvoor een specifieke deelnamereden werd opgegeven. De cijfers moeten dus geïnterpreteerd worden als het aandeel van alle ondernomen opleidingen en niet in het aandeel van de populatie.

Bijna de helft (45,3%) van het niet-formeel leren en een derde (30,4%) van het formeel leren in Vlaanderen door volwassen werd gedaan om het huidig werk beter te doen (figuur 17). Dit bevestigt de sterke link tussen leren en de werkvloer die we al aantoonde in hoofdstuk 4 en nog zullen verdiepen in hoofdstuk 6. Verder werd 28,6% van de niet-formele opleidingen ondernomen omdat de persoon verplicht werd door de werkgever of de VDAB. Dit duidt op externe druk om een niet-formele opleiding te volgen, en wijst eerder op een gecontroleerde, extrinsieke motivatie om te leren. Bij formeel leren komt deze reden maar in 7,5% van de gevallen naar voor. Andere extrinsieke of gecontroleerde redenen zoals omgaan met technologische verandering (11,2%), jobkansen verhogen (5,3%) en de kans op jobverlies verminderen (3,4%), werden slechts in mindere mate opgegeven bij niet-formeel leren. Bij formeel leren zijn het verhogen van de jobkansen (32,2%) en het vermijden van jobverlies (10,2%) belangrijkere redenen. De meer intrinsieke of autonome motivaties als kennisverwerving gerelateerd aan de eigen interesses of gebruik in het dagelijkse leven zijn zowel bij niet-formeel als formeel leren een erg belangrijke motivatie. Het is daarnaast opvallend dat het verbeteren van carrière-vooruitzichten sterk naar voor komt bij formeel leren (41,9%) maar in mindere mate bij niet-formeel leren (12,6%). Het lijkt er dus op dat niet-formeel leren in Vlaanderen vaker aan het 'hier en nu' gelinkt is en minder vanuit een loopbaanperspectief bekeken wordt. Formeel leren, met een diploma of certificaat als resultaat, wordt wel in sterkere mate ondernomen met het oog op de verdere loopbaan. Dit bevestigt het huidige diplomadenken in Vlaanderen waarbij ervan uit wordt gegaan dat werkgevers nog steeds diploma's als norm gebruiken.

**Figuur 17:** Aandeel opleidingsactiviteiten waarvoor een specifieke motivatie voor deelname werd opgegeven (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag.

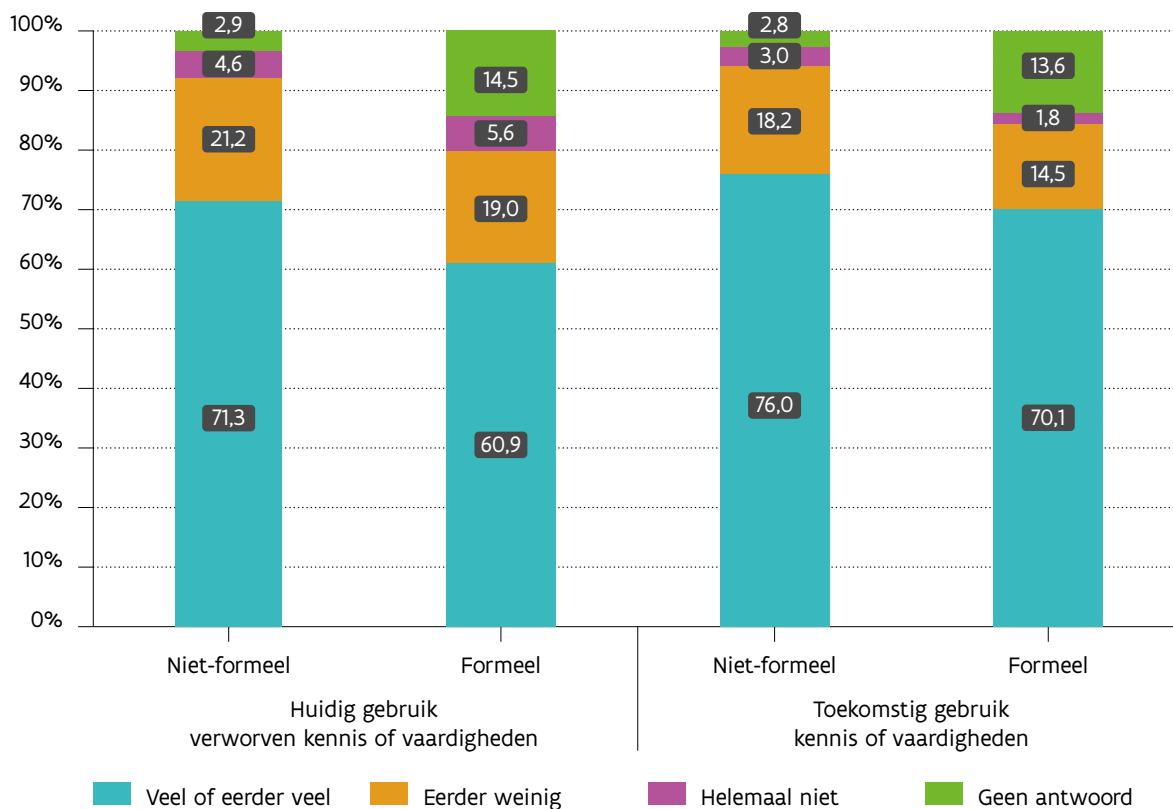
Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

### 5.3 Impact van deelname aan opleiding

Om de opleidingsdeelname in Vlaanderen te verhogen is het belangrijk dat de leeractiviteiten nuttig zijn voor de lerende en een impact hebben op het dagelijks leven of de job van de lerende. Het zien van een impact of resultaat van leren kan ook beschouwd worden als een motiverende factor voor verdere deelname aan opleiding. De impact van leren wordt in deze sectie gemonitord als het gebruik van de verworven kennis en vaardigheden en de (arbeidsmarkt)uitkomsten van de opleiding. Het gaat hier wederom om groep 1 uit tabel 15 : zij die hebben deelgenomen aan opleiding en geen andere opleiding meer wilden volgen en groep 2: zij die hebben deelgenomen en graag nog meer hadden deelgenomen.

Figuur 18 toont het aandeel formele en niet-formele opleidingen waarvan volwassenen aangeven de verworven kennis en vaardigheden te gebruiken in het dagelijkse leven of in hun job. Voor 71,3% van alle gevolgde niet-formele opleidingen werd aangegeven dat het gebruik van de kennis reeds veel of eerder veel was. Het toekomstig gebruik van vaardigheden van opleidingen ligt nog hoger. Voor 76,0% van de niet-formele opleidingsactiviteiten wordt verwacht dat de opgedane kennis veel zal gebruikt worden in de toekomst. Het huidige en verwachte gebruik van formeel leren ligt iets lager (60,9 en 70,1%). Dit suggereert dat formele opleidingen doorgaans iets verderaf staan van de praktische uitvoering van de job die men kent.

**Figuur 18:** Aandeel (niet-)formele opleidingen en (toekomstig) gebruik van de verworven kennis en vaardigheden in een job of in het dagelijkse leven (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

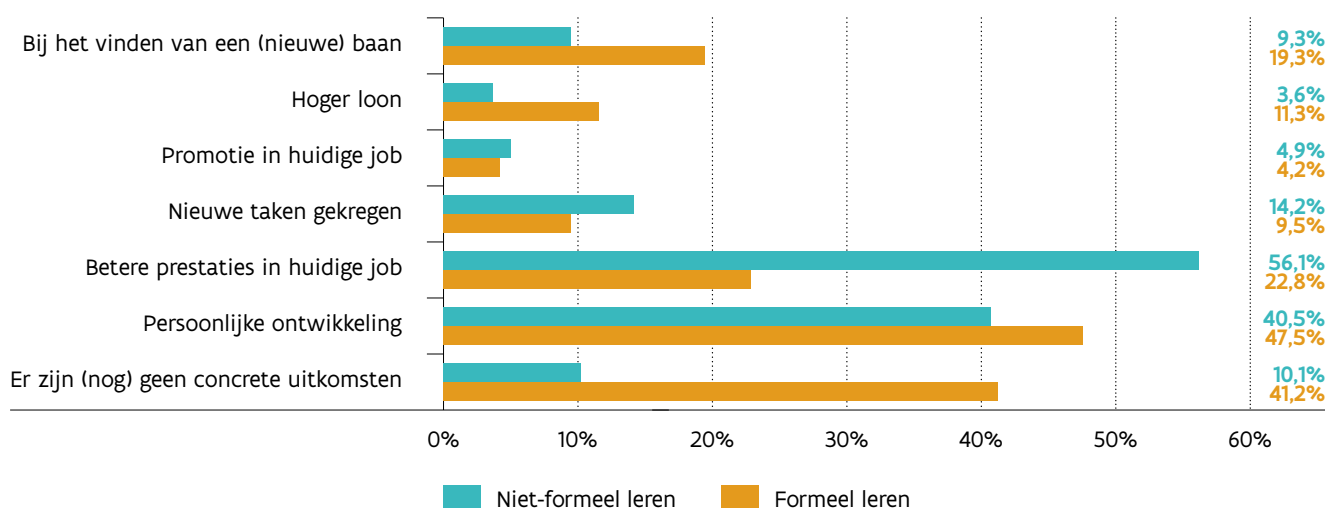
Naast het gebruik van de kennis of vaardigheden zijn ook uitkomsten van een opleiding belangrijk om de impact te kunnen meten. De (arbeidsmarkt)uitkomsten in figuur 18 liggen in lijn met de redenen waarom men deelnam aan een opleiding in figuur 17 hierboven. Voor niet-formele opleidingen zijn betere prestaties in de huidige job de belangrijkste uitkomst. Voor 45% van de niet-formele opleidingen was dit ook de reden waarom de opleiding ondernomen werd. Persoonlijke ontwikkeling blijft wel een belangrijke uitkomst van niet-formele opleidingen (40,5%). Dit is ook in lijn met de motivatie die volwassenen hebben om deel te nemen (zie 5.2 motivatie voor deelname opleiding). Respectievelijk 37,3% en 30,9% van de niet-formele opleidingen werd ondernomen om de kennis te verruimen over een onderwerp uit interesse en om kennis of vaardigheden op te doen die nuttig zijn in het dagelijks leven.

In figuur 17 zagen we dat loopbaanmotieven zoals een betere carrière of het vinden van een nieuwe baan minder van toepassing waren als motivatie voor niet-formele opleidingen. Dit wordt bevestigd in de uitkomsten (figuur 19). Slechts 9,3% van de niet-formele opleidingen heeft geholpen bij het vinden van een (nieuwe) baan. In 14,2% van de gevallen van niet-formeel leren, kreeg de respondent nieuwe taken op het werk en respectievelijk 4,9% en 3,6% van de opleidingen heeft geholpen bij het behalen van een promotie in de huidige job en een hoger loon.

Voor formele opleidingen zijn de uitkomsten verschillend. De belangrijkste uitkomst hier is persoonlijke ontwikkeling (47,5%). Omtrent arbeidsuitkomsten helpen formele opleidingen vooral bij het vinden van een (nieuwe) baan (19,3%), betere prestaties in de huidige job (22,8%) en voor een hoger loon (11,3%). Voor 41,2% van de formele opleidingen zijn er echter nog geen concrete uitkomsten. Dit is in lijn met de bevindingen in de vorige figuur, waarbij men verwacht de kennis en vaardigheden geleerd in formele opleidingen vooral in de toekomst te zullen gebruiken.



**Figuur 19:** Het aandeel opleidingen waarbij de opgedane kennis/vaardigheden geholpen of nog zullen helpen in de toekomst (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag.

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

## 5.4 Drempels die opleidingsdeelname verhinderen

De literatuur deelt de drempels op in drie categorieën: situationele, institutionele en dispositionele drempels (Cross, 1981; Rubenson, 2011; Roosmaa & Saar, 2017). *Situationele drempels* zijn gebonden aan de situatie waarin iemand zich bevindt zoals op het werk of de familiesituatie. De situationele drempels worden onderverdeeld in tijdsgebrek (door werk en/of familiale situatie) en een gebrek aan steun van de werkgever of VDAB. *Institutionele drempels* zijn verbonden aan het opleidings- en onderwijssysteem. Zo kan de plaats van opleiding moeilijk bereikbaar zijn of kan een persoon niet voldoen aan de vereiste voorwaarden. De kost van opleiding vormt ook een institutionele drempel, maar wordt hier apart besproken als financiële drempel. *Dispositionele drempels* zijn eerder psychologische drempels die het leren verhinderen zoals negatieve leerervaringen, gezondheid en leeftijd.

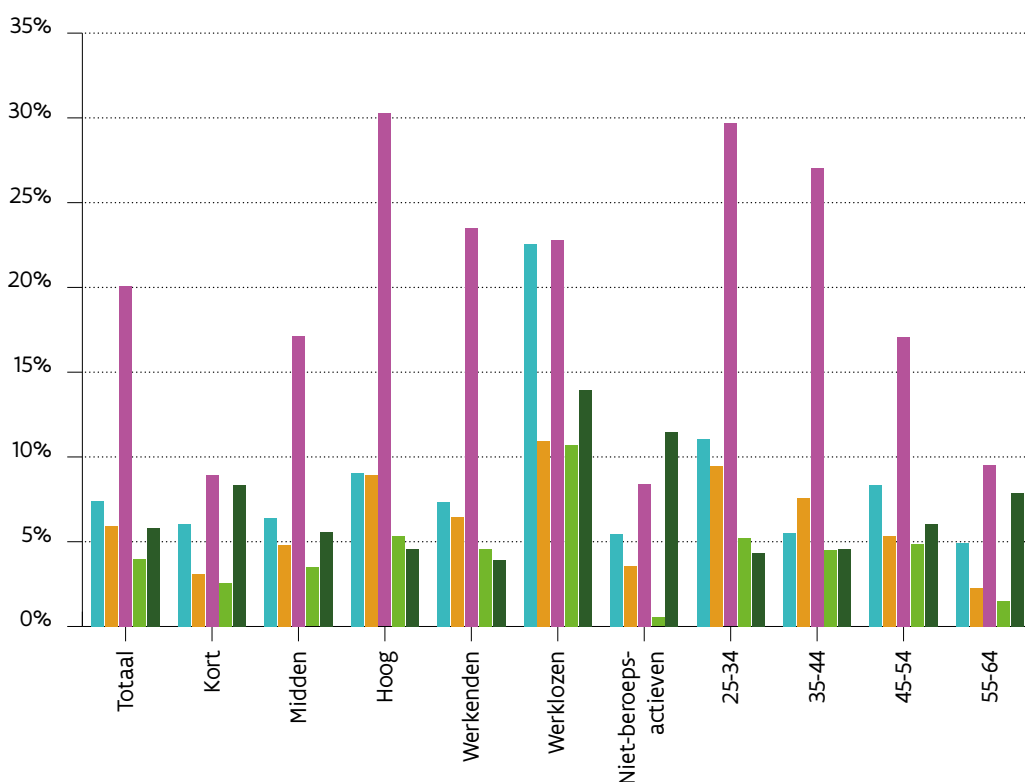
We focussen ons in figuur 20 op de twee groepen van respondenten die wel graag (meer) hadden deelgenomen aan opleiding, maar drempels hebben ondervonden. Het gaat om de hoger beschreven groep 2 uit tabel 15: zij die hebben deelgenomen en graag nog meer hadden deelgenomen, en groep 3: zij die niet hebben deelgenomen, maar dat wel graag hadden gedaan. We nemen deze twee groepen tezamen omdat de drempels tussen beide groepen niet erg verschillen en omdat we zo meer observaties hebben per drempel.

Figuur 20 toont het aandeel 25- tot 64-jarigen uit deze groepen en de obstakels die zij ondervinden ondanks de bereidheid tot leren. Personen konden op deze vraag meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief opgeteld kunnen worden. Wat meteen opvalt is dat de situationele drempel 'tijd' hier het meest wordt aangegeven. Twee derde van deze groep gaf dit als een reden waarom ze niet (meer) hebben kunnen deelnemen aan opleiding, wat overeenkomt met ongeveer 20% van de totale populatie. Vaak past het tijdstip niet omwille van het werkschema of omwille van de familiale situatie. Om die reden is er ook een piek bij (hooggeschoolde) werknemers en bij de leeftijdsgroep 25- tot 44-jarigen. Daar geeft tot 30% van de populatie 'tijd' op als een obstakel voor (verdere) deelname aan opleiding. In oudere AES-bevragingen bleek dat financiële obstakels zoals de kost van opleiding in Vlaanderen minder een rol spelen dan in andere landen (Djait

& Boey, 2014; Lavrijsen & Nicaise, 2015). Ook hier zien we dat slechts 6% van de totale populatie dit als een obstakel voor (verdere) deelname aan levenslang leren ervaarde.

Voor werklozen zijn institutionele drempels belangrijker dan voor andere groepen (22,6% ten opzichte van gemiddeld 7,4%). Ze geven vooral vaker aan niet te voldoen aan de vereiste voorwaarden voor een opleiding. Hierbij weten we niet aan welke voorwaarden deze werklozen niet voldeden. Daarnaast is ook een gebrek aan steun van de VDAB een drempel die door 10,7% van de werklozen in Vlaanderen aangegeven wordt. Mogelijk is dit ook gelinkt aan het niet voldoen aan de vereiste voorwaarden, waardoor VDAB de opleiding van de werkloze niet ondersteunt. Dispositionele drempels zoals gezondheids- en leeftijdsredenen zijn het meest aanwezig bij niet-werkenden, kortgeschoolden en 55-plussers. Deze drempels komen ook vaker voor bij de groep die nog niet heeft deelgenomen dan bij zij die wel al hebben deelgenomen.

**Figuur 20:** Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat wel wou deelnemen aan opleiding maar drempels ondervond naargelang achtergrondkenmerken (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



	Totaal	Kort	Midden	Hoog	Werkenden	Werklozen	Niet-beroepsactieven	25-34	35-44	45-54	55-64
Institutionele drempels	7,4%	6,1%	6,4%	9,1%	7,3%	22,6%	5,4%	11,0%	5,5%	8,3%	4,9%
Financiële drempels	6,0%	3,1%	4,8%	9,0%	6,4%	11,0%	3,5%	9,5%	7,6%	5,3%	2,3%
Tijd	20,1%	8,9%	17,1%	30,3%	23,5%	22,8%	8,4%	29,7%	27,1%	17,1%	9,5%
Gebrek aan Steun WG/VDAB	4,0%	2,5%	3,5%	5,4%	4,6%	10,7%	0,5%	5,2%	4,5%	4,9%	1,5%
Dispositionele drempels	5,8%	8,4%	5,6%	4,6%	4,0%	13,9%	11,5%	4,3%	4,6%	6,1%	7,9%

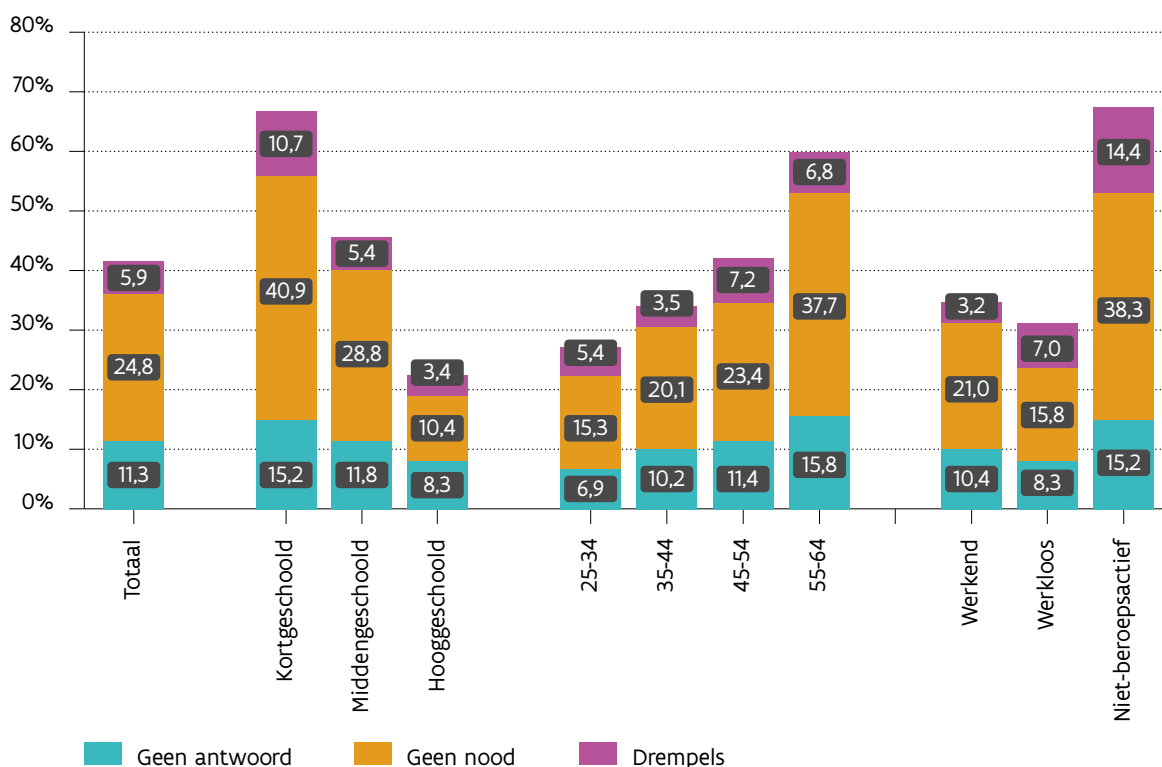
Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag.

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

## 5.5 Redenen waarom Vlamingen niet willen deelnemen aan opleiding

Vaak wordt de middelmatige positie van Vlaanderen op vlak van levenslang leren toegeschreven aan het ontbreken van een leercultuur en niet aan drempels (Van Damme, 2019). We focussen ons in figuur 21 op groep 4 uit tabel 15: zij die niet hebben deelgenomen en ook niet wensen deel te nemen. Zoals figuur 15 al aantoonde, is het aandeel van deze groep 41,9%. Aan hen wordt de vraag gesteld of dit komt omdat ze geen nood hebben aan opleiding of dat er drempels een rol hebben gespeeld. Hierop gaf in Vlaanderen 58% van deze groep het antwoord dat ze er geen nood aan hebben. Indien we dit bekijken in het perspectief van de totale populatie, kunnen we stellen dat ongeveer een kwart (24,8%) van de volwassenen niet deelneemt aan levenslang leren omdat ze hier geen nood aan hebben (figuur 21). Bij sommige groepen, zoals kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven loopt dit aandeel op tot rond de 40%. Nochtans lopen kortgeschoolde werknemers juist een hoger risico op het verliezen van hun job door automatisering en digitalisering (Nedelkoska & Quintini, 2018). Bij deze groep van volwassenen die niet willen deelnemen, lijken drempels dus ook op basis van de AES slechts een kleinere rol te spelen en is er vooral sprake van een gebrek aan interesse in en nood aan opleiding.

**Figuur 21:** Aandeel 25- tot 64-jarigen (%) dat niet heeft deelgenomen en ook niet wou deelnemen naargelang redenen scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek) – Statistics Belgium en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

## 5.6 Conclusie

Bijna 60% van de Vlaamse volwassenen heeft de laatste twaalf maanden een opleiding gevolgd of is bereid er één te volgen. De redenen waarom mensen deelnemen aan opleiding verschillen naar gelang het om formele of niet-formele opleidingen gaat. Niet-formeel leren wordt het vaakst ondernomen in het kader van de huidige job en taken, en in mindere mate met het oog op de verdere loopbaan. Formeel leren zijn vaker langere opleidingen die een omscholing inhouden, waardoor deze vaker ondernomen worden met het oog op het versterken van de loopbaanperspectieven.

Hoewel Vlaanderen met een opleidingsdeelname of bereidheid tot opleidingsdeelname van bijna 60% aansluit bij het EU-28 gemiddelde betekent dit ook dat 42% van de Vlamingen niet deelgenomen heeft en ook niet bereid is om een opleiding te volgen. Deze groep is in het Vlaams gewest groter dan in Europese toplanden. Meer dan de helft van hen (58%) wil geen opleidingsactiviteit volgen omdat ze aangeven geen opleiding nodig te hebben. Daarmee is 'geen nood hebben aan opleiding' de grootste reden waarom mensen niet deelnemen en vormt het de meest hardnekkige drempel rond levenslang leren. Deze groep is oververtegenwoordigd bij kortgeschoolden en 55-plussers terwijl net zij het kwetsbaarst zijn op de arbeidsmarkt wanneer ze zich niet tijdig bijscholen.

Voor de groep die wel graag (nog meer) opleiding had gevolgd, is 'tijd' de belangrijkste drempel voor deelname bij alle groepen. De groepen waarbij dit het sterkst naar voren komt, zijn volwassenen tussen de 25 en 44 jaar, hogeschoolden en beroepsactieven. De combinatie van een opleiding met een gezin en/of werk (zoeken), loopt dus vaak moeilijk. Positief is wel dat bij de werkenden het ontbreken van de steun van de werkgever geen belangrijk obstakel blijkt te zijn voor het volgen van opleiding. Werklozen gaven wel vaker aan institutionele drempels te ondervinden. Dispositionele drempels lijken in Vlaanderen maar een kleine rol te spelen, maar zijn toch meer aanwezig bij niet-beroepsactieven, kortgeschoolden en 55-plussers. Deze groep acht zich dus vaker niet in staat om nog bij te leren. In tegenstelling tot andere landen, is de kost van opleiding slechts in mindere mate een obstakel voor opleidingsparticipatie.

Willen we het percentage Vlamingen dat niet deelneemt aan opleiding en niet bereid is om deel te nemen reduceren en betere aansluiting vinden bij de Europese toplanden, dan is het zaak van de bovengenoemde drempels mee op te nemen in de beleidsaanpak met betrekking tot het stimuleren van opleiding. Uit deze analyse blijkt dat de opleidingsnood vaak onvoldoende wordt ingezien. Het is vanuit dat opzicht cruciaal om duidelijker in te spelen op de risico's die verbonden zijn aan het niet volgen van opleiding: namelijk het risico om uit te vallen richting werkloosheid (voor zij die werken) of om geen toegang meer te vinden tot werk (voor zij die niet-werken). Daarbij is het ook belangrijk dat de (arbeidsmarkt)uitkomsten van opleiding zichtbaar zijn om motiverend te kunnen werken. Initiatieven die de link duidelijker maken tussen enerzijds de vaardigheden die elke Vlaming individueel bezit en anderzijds vaardigheden die nodig zijn om te kunnen participeren aan de arbeidsmarkt en specifieke jobs, lijken ons de weg vooruit. Gezien de dimensie tijd als opleidingsdrempel een grotere rol speelt dan de opleidingskost, is het nodig hier bij de uitwerking van een leer- en loopbaanrekening (cf. het recentste regeerakkoord) voldoende aandacht aan te besteden. Zo wordt er niet alleen ingespeeld op het financieel mogelijk maken van opleiding, maar vooral ook van het kunnen integreren van opleiding in het dagelijkse (gezins-)leven.

## 6

## Opleidingsinspanningen van werkgevers

Om een transitie naar levenslang leren te realiseren, is het niet alleen belangrijk dat individuen gestimuleerd worden om deel te nemen aan vorming op de werkvloer, maar ook dat bedrijven en sectoren opleidingsinspanningen leveren. Zij vormen een onmisbare schakel in het geheel. Om te weten te komen of zij die inspanning daadwerkelijk leveren, analyseren we de resultaten uit de Continuing Vocational Training Survey (CVTS). De CVTS is een binnen de Europese Unie geharmoniseerde survey die kadert binnen een Europese vordering die de EU-lidstaten verplicht om statistieken te verzamelen over voortgezette beroepsopleiding. In tegenstelling tot de AES en LFS, bevaart het werkgevers en niet de begunstigen.

De vijfjaarlijkse CVTS-enquête bevaart bedrijven uit verschillende sectoren en met diverse omvang over het opleidingsaanbod voor hun personeel en brengt zo de bedrijfsinspanningen op vlak van opleiding in kaart. De CVTS, die in 2015 voor de laatste keer werd uitgevoerd, bevaart echter niet alle ondernemingen: ze meet de bedrijfsinspanningen van ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en de commerciële diensten. Sectoren zoals de landbouw, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening worden hier niet bevaard.<sup>4</sup>

Aan de hand van de CVTS kunnen we vier grote indicatoren berekenen. Het gaat om de participatiegraad aan opleiding, het aandeel bedrijven dat opleiding verschaft aan haar werknemers, de financiële vormingsinspanningen en de opleidingsduur. Bij het berekenen van deze indicatoren richten we ons vooral op interne en externe vormen van opleiding, namelijk vormen van opleiding die door de werkgever zelf (intern) of door andere instellingen (extern) worden georganiseerd. Binnen de CVTS is er ook aandacht voor andere vormen van opleiding. Het gaat hierbij over allerhande initiatieven die tot doel hebben om de kennis en competenties van werknemers op peil te houden of te ontwikkelen, zonder dat dit binnen het kader van een (formele) cursus gebeurt. Voorbeelden daarvan zijn onder andere *on-the-job training*, deelname aan conferenties en zelfstudie. Waar relevant, staan we ook hier bij stil.

Bij de bespreking van de vier hoofdindicatoren vergelijken we de Belgische regionale resultaten met deze van de zeventwintig andere Europese lidstaten. Bovendien nemen we ook de sectoren onder de loep en onderzoeken we of bedrijfsgrootte een cruciale factor is voor het al dan niet aanbieden van opleiding in België. Belangrijk om op te merken bij de cijfers van de drie Belgische gewesten is dat deze – bij ondernemingen met vestigingen in verschillende gewesten – steeds betrekking hebben op de hoofdzetel. Bij zogenaamde multiregionale ondernemingen werden de resultaten voor de volledige onderneming bijgevolg toegekend aan de regio waar de hoofdzetel gevestigd is, ook al is die hoofdzetel in termen van werkgelegenheid niet de belangrijkste vestiging. Als gevolg daarvan kan de score van Brussel, waar vaak de hoofdzetels van grote ondernemingen gevestigd zijn, hoger uitvallen (in vergelijking met Vlaanderen en Wallonië).

4 De volgende sectoren zijn opgenomen in de doelpopulatie: B-N, R en S uit de nomenclatuur NACE Rev. 2. De volgende sectoren worden dus bevaard: winning van delfstoffen (B), industrie (C), productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht (D), distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering (E), bouwnijverheid (F), groot- en detailhandel (G), vervoer en opslag (H), verschaffen van accommodatie en maaltijden (I), informatie en communicatie (J), financiële activiteiten en verzekeringen (K), exploitatie van handel en onroerend goed (L), vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (M), administratieve en ondersteunende diensten (N), kunst, amusement en recreatie (R) en overige diensten (S). Bijgevolg zijn de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (A), openbaar bestuur (O), onderwijs (P), gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q), huishoudens (T) en extraterritoriale organisaties (U) niet opgenomen in de bevraging.

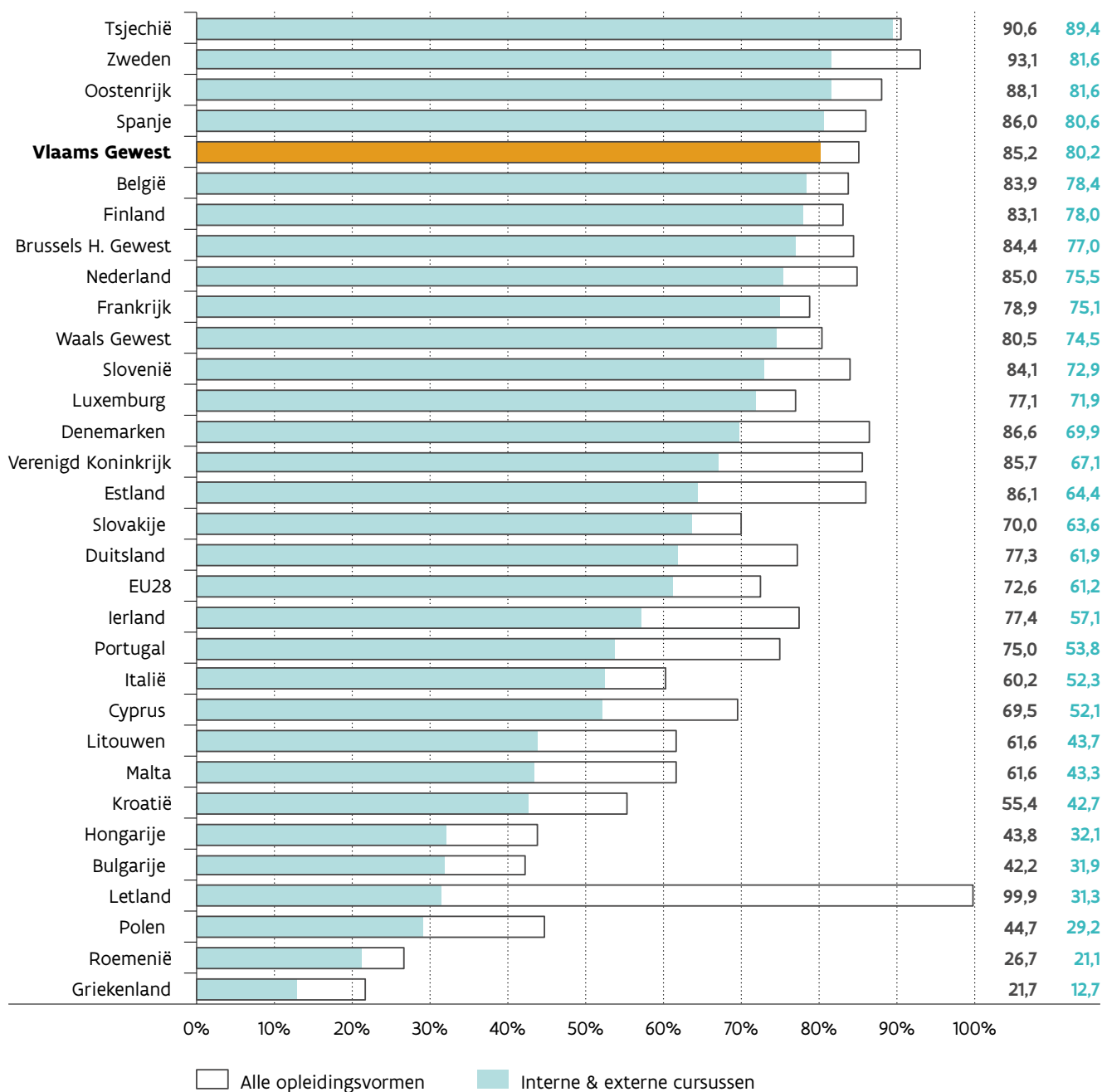
## 6.1 Aandeel vormingsbedrijven

Een eerste opleidingsindicator is het aandeel vormingsbedrijven. Deze indicator meet het percentage bedrijven dat in het referentiejaar (2015) opleiding verschaft aan haar personeel. Om als vormingsbedrijf gerekend te worden, is het dus voldoende dat er een aanbod is. Er gelden geen minimumregels inzake het aantal deelnemers. Figuur 22 toont het aandeel vormingsbedrijven per Europese lidstaat, voor zowel interne en externe cursussen als voor alle opleidingsvormen samen (dus interne en externe cursussen opgeteld met andere vormen van opleiding).

Uit figuur 22 blijkt dat België en haar drie regio's bij de Europese top horen, met een beduidend hogere score dan het Europees gemiddelde. Op het totaal van Belgische ondernemingen met minstens tien werknemers verschaft 78,4% interne of externe cursussen aan haar werknemers in 2015. In de EU-28 gaat het om 61,2%. Houden we ook rekening met bedrijven die andere vormen van opleiding voorzien, dan tikt het aandeel Belgische vormingsbedrijven aan tot 83,9%. Van de drie Belgische gewesten noteert Vlaanderen het hoogst aandeel vormingsbedrijven: 80,2% als we het aanbieden van interne en externe cursussen beschouwen, en 85,2% wanneer we ook rekening houden met de bedrijven die andere vormen van opleiding voorzien. Het Brusselse gewest laat met respectievelijk 77,0% en 84,4% scores optekenen die dicht in de buurt liggen van het Vlaamse gewest. Het Waalse gewest volgt met respectievelijk 74,5% en 80,5%.

Trekken we het perspectief wat breder en kijken we naar de volledige Europese rangschikking, dan zien we dat Tsjechië, Oostenrijk, Zweden en Spanje, Finland, Nederland en Frankrijk de top vervolledigen. Tsjechië is koploper met 89,4% vormingsbedrijven (interne en externe cursussen). Het lijstje wordt afgesloten met voornamelijk landen uit Zuid- en Oost Europa: Griekenland (12,7%), Roemenië (21,1%) en Polen (29,2%).

In 2005, tien jaar voor de recentste CVTS-bevraging, bevond België zich in de middenmoot van de EU-landen, met een iets lagere waarde dan het Europees gemiddelde (tabel 16). Ook de Belgische regio's flankeerden het Europees gemiddelde. De daaropvolgende jaren heeft België in vergelijking met de EU-28 een sterkere stijging gekend van het aandeel vormingsbedrijven zowel wat interne en externe cursussen betreft als voor alle opleidingen samen. België heeft zo de score van de EU-28 in 2015 niet alleen ingehaald, maar zelfs beduidend overtroffen. De Belgische groei bedroeg respectievelijk 30 procentpunten en +21,4 procentpunten in vergelijking met +12,3 procentpunten en +12,9 procentpunten in EU-28. Opvallend is de nog grotere inhaalbeweging van Vlaanderen. In 2005 bedroeg het aandeel vormingsbedrijven dat interne en externe cursussen verschaft nog 47,8% en dat voor alle opleidingen samen 61,1%, terwijl deze aandelen in 2015 gegroeid zijn naar 80,2% en 85,2%. Dit impliceert een sterke stijging van +32,4 en +24,1 procentpunten. Het Waalse (+26,2 ppt en + 18,2 ppt) en Brusselse gewest (+25,7 ppt en +15,6 ppt) kenden een iets minder sterke stijging dan het Vlaamse Gewest, maar torenden toch ook ver boven de groei in de EU-28 uit (+12 ppt en +13 ppt).

**Figuur 22: Aandeel vormingsbedrijven (%) in de landen van EU-28 (2015)**


Noot: De 100%-score van Letland kan verklaard worden door het feit dat elk bedrijf in de survey heeft aangegeven dat het *guided-on-the-job trainingen* aanbiedt aan haar werknemers.

Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Er lijken minstens twee mogelijke verklaringen te spelen om de relatief sterke prestatie van België en de gewesten te verklaren. Enerzijds kunnen we de sterke toename in opleidingsinspanningen van werkgevers kaderen in een aantal methodologische kwesties. Zo is de CVTS een vrijwillige enquête, wat er voor kan zorgen dat de bedrijven die het meeste opleidingsinspanningen ondernemen vaker de enquête invullen. Bedrijven die in mindere mate opleiding voorzien, kunnen minder geneigd zijn om de CVTS in te vullen. Gezien in België een toenemende nadruk is komen te liggen op het belang van opleiding, kan dit ervoor gezorgd hebben dat werkgevers die opleidingsinspanningen leverden, ook stelselmatig de enquête doorheen de tijd vaker hebben ingevuld. Dit zou dan tot

een opwaartse druk en overschatting leiden van de gemeten opleidingsinspanningen in de CVTS. Daarnaast werden er aanpassingen doorgevoerd aan de sociale balansformulieren die Belgische bedrijven jaarlijks moeten invullen en werd er meer nadruk gelegd op het correct invullen van de formulieren. Voorheen was er vaak verwarring over de verschillende opleidingscategorïeën. Omdat de sociale balans en de CVTS gelijkaardige concepten hanteren, kan deze hervorming bijgedragen hebben tot een betere registratie van de opleidingsinspanningen van werkgevers doorheen de geobserveerde periode. Anderzijds is er vanuit verschillende hoeken steeds meer aandacht gegaan naar levenslang leren en het belang daarvan voor onze kenniseconomie en productiviteit. Op Europees, federaal en regionaal niveau werden tijdens de geobserveerde periode verschillende doelen opgesteld om de opleidingsinspanningen van sectoren en bedrijven te stimuleren. Op federaal niveau bijvoorbeeld gold het interprofessioneel akkoord waarin werd beoogd dat 1,9% van de totale loonmassa in ondernemingen werd besteed aan de vorming van medewerkers, samen met de ambitie om tegen 2010 een opleidingsparticipatiegraad van 50% te bereiken. Op Vlaams niveau werd er in de beleidsnota's groeiende aandacht geschonken aan opleidingsdeelname en de integratie van verschillende bestaande opleidingsinstrumenten, zoals opleidingscheques, betaald educatief verlof en opleidingskrediet. Dit kan de bewustwording bij bedrijven rond het belang van het aanbieden van opleiding hebben aangewakkerd.

**Tabel 16:** Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven ten opzichte van 2005 per type opleiding (in %-punt)

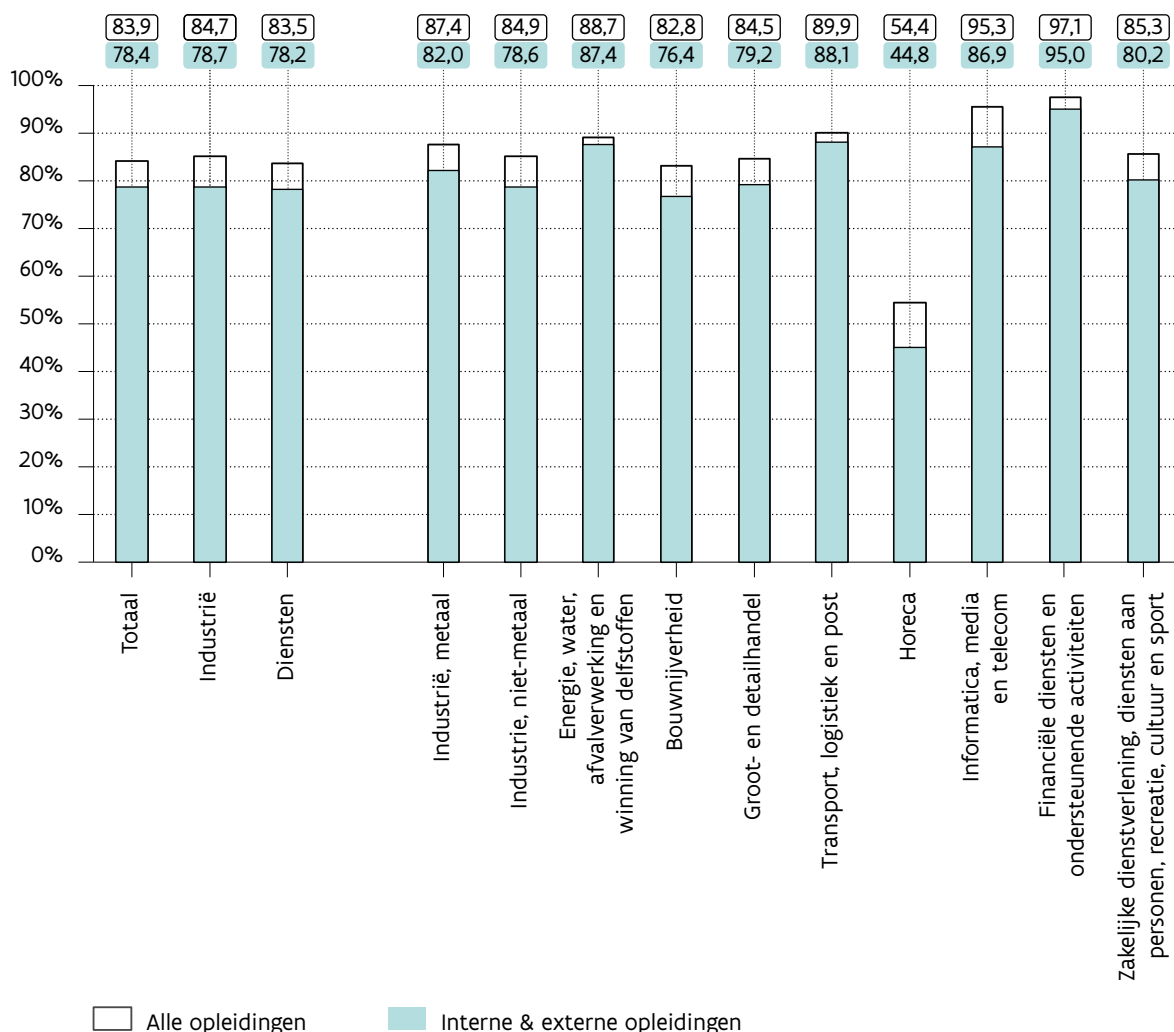
Opleiding	Regio	2005	2010	2015	Evolutie 2005-2015 (%punt)
		(%)	(%)	(%)	
<b>Interne &amp; externe cursussen</b>	Vlaams Gewest	47,8	75,1	80,2	32,4
	Waals Gewest	48,3	61,7	74,5	26,2
	Brussels H. Gewest	51,3	75,3	77,0	25,7
	België	48,4	71,8	78,4	30,0
	EU-28	48,9	55,6	61,2	12,3
<b>Alle opleidingen</b>	Vlaams Gewest	61,1	80,0	85,2	24,1
	Waals Gewest	62,3	71,2	80,5	18,2
	Brussels H. Gewest	68,8	78,7	84,4	15,6
	België	62,5	77,6	83,9	21,4
	EU-28	59,7	65,7	72,6	12,9

Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (Bewerking Steunpunt Werk))

Binnen België kunnen we ook de opleidingsinspanningen van de sectoren nagaan. Bedrijven uit allerlei sectoren en met diverse omvang werden bevraagd (figuur 23). Het zijn vooral de sectoren 'Financiële diensten en ondersteunende activiteiten' (97,1%) en 'Informatica, media en telecom' (95,3%) die het vaakst opleidingen aanbieden. Daartegenover staat de Horeca-sector (54,4%), die net als bij de EAK-analyse op basis van een bevraging bij werknemers (zie hoofdstuk 3) er in negatieve zin uitspringt. In het algemeen kunnen de industrie en de diensten zich met elkaar meten (respectievelijk 84,7% en 83,5%).



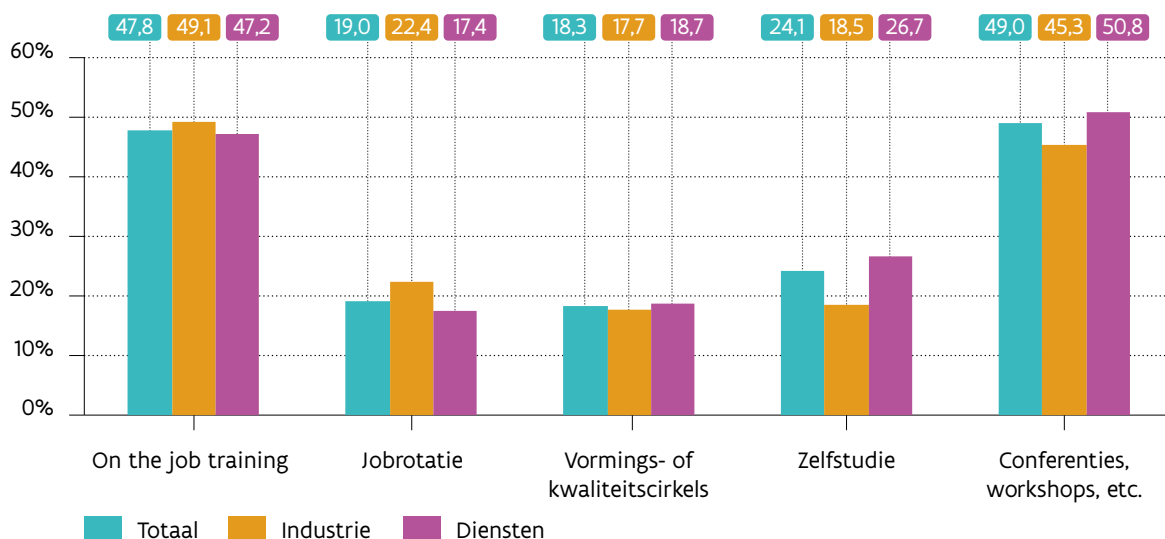
**Figuur 23: Aandeel vormingsbedrijven naar sector (%) (2015, België)**



Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (Bewerking Steunpunt Werk)

De interne en externe cursussen staan centraal in deze analyse, maar dat neemt niet weg dat ook andere vormen van opleiding belangrijk zijn in de opleiding van werknemers. In figuur 24 zetten we de andere vormen van opleiding op een rijtje en vergelijken we de industrie met de diensten. Vooral *on-the-job training* en conferenties en workshops worden in sterke mate aangeboden. Zo organiseert 47,8% *on-the-job training* en laat 49,0% van de bedrijven hun werknemers deelnemen aan conferenties en workshops. De dienstensector (50,8%) biedt dit laatste wat vaker aan dan het geval is in de industrie (45,3%). Zelfstudie (24,1%), jobrotatie (19,0%) en vormings- of kwaliteitscirkels (18,3%) zijn minder populair.

**Figuur 24: Aanbieders ‘andere vormen van opleiding’ (%) (2015, België)**

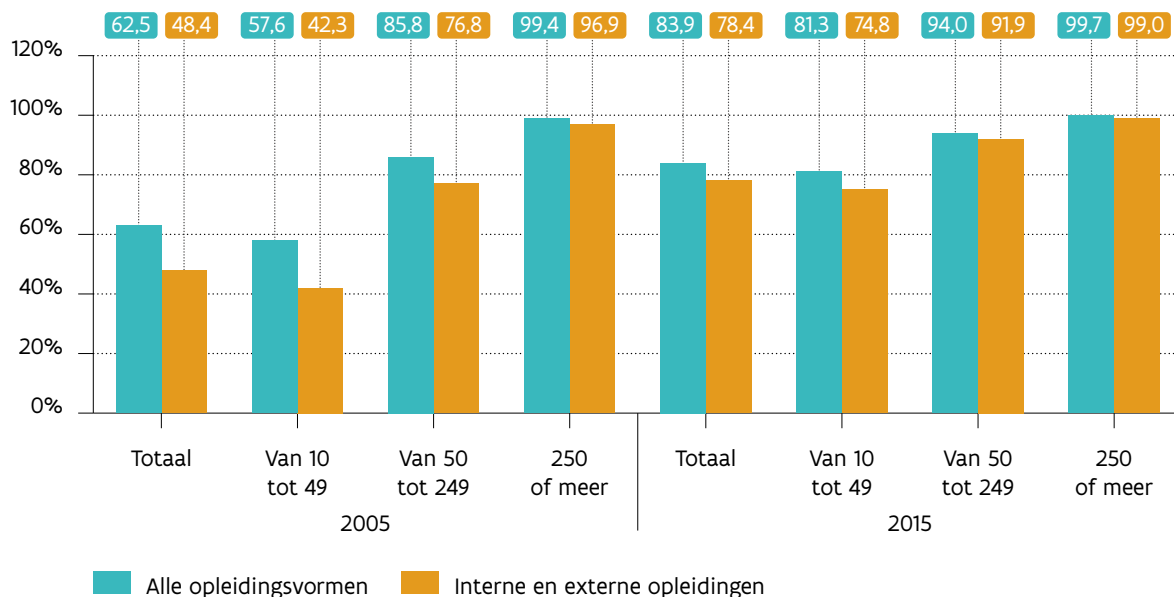


Noot: Vormingcirkels zijn groepen van werknemers die op regelmatige basis samenkomen met als doel om meer te leren omtrent de vereisten van de arbeidsorganisatie, de arbeidsprocedures en de arbeidsplaatsen; kwaliteitscirkels zijn werkgroepen die tot doel hebben via discussie productie- en arbeidsplaatsproblemen op te lossen. Om als opleidingsvorm meegeteld te worden, moet het primaire doel bijleren zijn.

Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (Bewerking Steunpunt Werk)

In totaal geeft in België dus 83,9% van de ondernemingen aan dat ze hun werknemers een vorm van opleiding geven. Naar bedrijfsgrootte, meer bepaald het aantal werknemers dat een bedrijf in dienst heeft, zijn er duidelijke verschillen merkbaar (figuur 25). Deze verschillen zijn anno 2015 wel minder uitgesproken dan in 2005. In 2005 waren voornamelijk de bedrijven met een beperkt aantal werknemers minder opleidingsgericht (57,6% over alle opleidingsvormen heen bij bedrijven met 10 tot 49 werknemers, versus 99,4% bij bedrijven met meer dan 250 werknemers). Deze kloof is beduidend minder groot geworden in 2015. Zo ging het aandeel vormingsbedrijven bij de kleinste grootteklasse van 57,6% naar 81,3% voor alle opleidingsvormen en van 42,3% naar 74,8% voor interne en externe vormingen. Er is echter nog steeds sprake van groeimarge voor de klasse 10 tot 49 werknemers, gezien de grootste bedrijven allemaal opleiding voorzien (ze behalen de perfecte score van 100%).

**Figuur 25: Aandeel vormingsbedrijven per grootteklasse (%) (2005 versus 2015, België)**

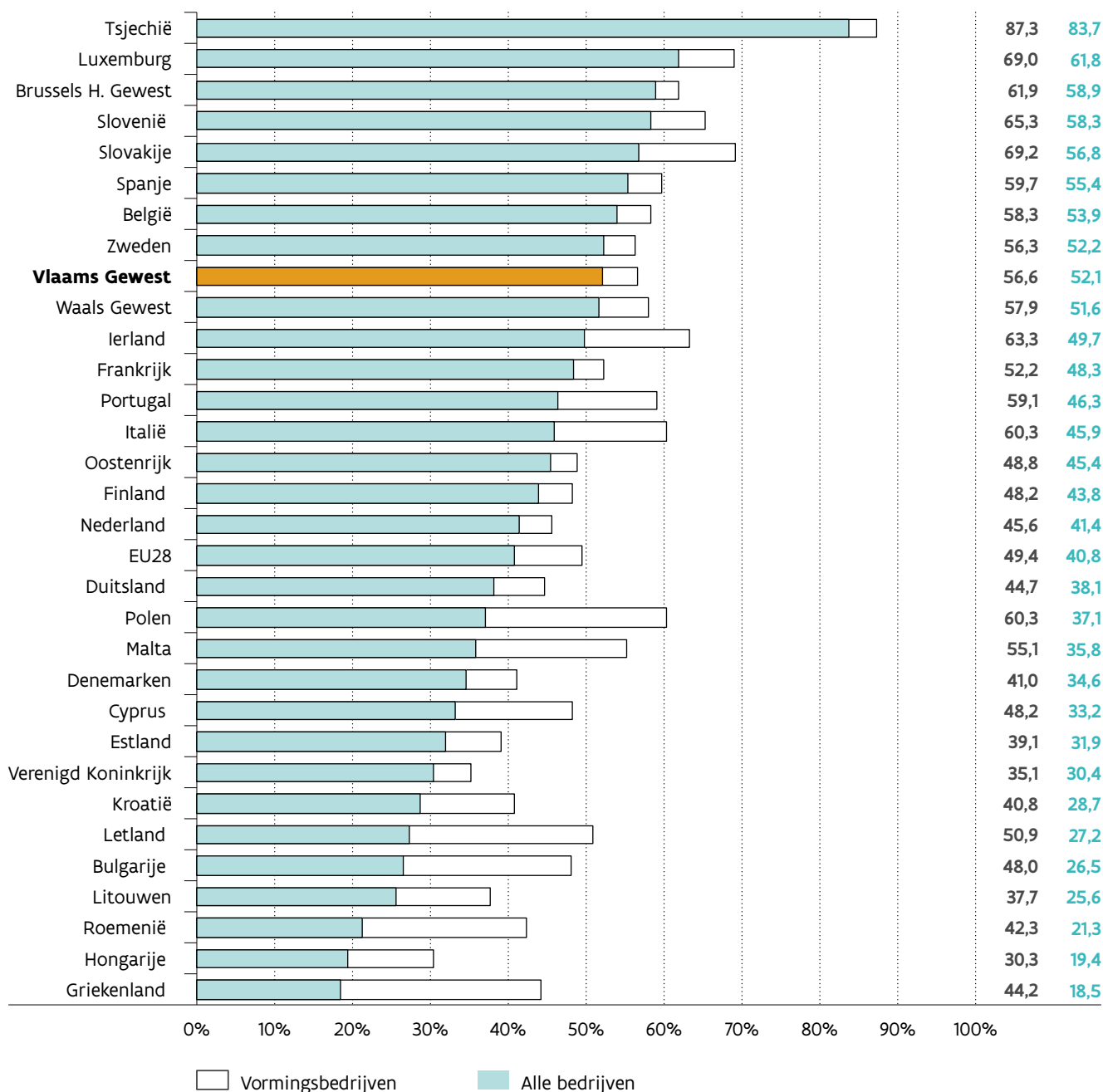


Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (Bewerking Steunpunt Werk))

## 6.2 Opleidingsparticipatie van werknemers

Deze centrale indicator geeft het aandeel werknemers weer dat gedurende het referentiejaar 2015 een of meer interne of externe cursussen heeft gevolgd. Figuur 26 toont het aandeel werknemers dat deelnam aan opleiding in ons land en plaatst het in een Europees perspectief. De participatie aan interne en externe opleiding wordt enerzijds berekend op het totaal aantal werknemers over alle bedrijven heen en anderzijds ten opzichte van het aantal werknemers in enkel de vormingsbedrijven die interne en externe opleiding registreren. Ook hier gaat het louter over bedrijven met minstens tien werknemers.

**Figuur 26:** Opleidingsparticipatie werknemers (interne & externe opleidingen) in alle bedrijven en in vormingsbedrijven in de landen van EU-28 (%) (2015)



Noot: Een deelnemer is een persoon die in de loop van 2015 ooit heeft deelgenomen aan een of meer interne of externe cursussen. Elke persoon mag slechts eenmaal worden geteld, ongeacht het aantal keren dat hij of zij aan een voortgezette beroepsopleiding/cursus heeft deelgenomen.

Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Op basis van de meest courante variant, deze die het totaal aantal werknemers over alle bedrijven heen in rekening brengt, maakt ons land weer een goede beurt. België scoort met 53,9% duidelijk hoger dan het Europese gemiddelde (40,8%) waardoor het zich tot de betere middenmoot mag rekenen. We laten zo al onze buurlanden – op Luxemburg na – achter ons. Nederland en Duitsland bijvoorbeeld moeten genoegen nemen met een plek rond het Europees gemiddelde. Ook de drie gewesten noteren scores boven het EU-28 gemiddelde. Brussel behaalt met 58,9% de hoogste score

van de drie gewesten. Tsjechië is met 83,7% de Europese uitschieter, maar het Brusselse gewest komt wel in de buurt van het daarna best presterende land Luxemburg (61,8%). Het Vlaamse en Waalse gewest houden elkaar in evenwicht met een participatiegraad rond 52%. Wanneer we enkel rekening houden met de vormingsbedrijven die interne en externe opleiding registreren, dan stijgt de participatiegraad aanzienlijk en verschijnen er nieuwe landen in de top-10. De drie gewesten kennen geen spectaculaire stijging in de participatiegraad en behouden min of meer hun posities.

Het Vlaamse gewest noteert de sterkste stijging op tien jaar en dat voor beide varianten (tabel 17). De Vlaamse groei bedroeg +16,9 procentpunten voor alle bedrijven en +9,5 procentpunten voor vormingsbedrijven in vergelijking met respectievelijk +8,0 en +5,9 procentpunten in EU-28 en +14,0 en +7,5 procentpunten in België. Het Waalse gewest evenaart het Vlaamse met een groei van +15,4 en +8,0 procentpunten. Het Brusselse gewest kan dan wel een sterke participatiegraad optekenen, op tien jaar tijd is het minder sterk gegroeid dan het Vlaamse en Waalse gewest (+8,1 ppt en +4,8 ppt).

Het is opvallend dat er een groot opleidingsaanbod is, verwijzend naar het hoog aandeel vormingsbedrijven, maar dat er niet evenredig op wordt ingegaan door de werknemers. In België neemt nog steeds maar de helft van de werknemers deel aan opleiding. Ondanks dat meer aandacht gaat naar opleiding op de werkvloer en het creëren van een leercultuur die niet stopt na het initiële onderwijs, is deze transformatie nog niet volledig doorgedrongen in de effectieve opleidingsdeelname. De analyse van de AES leert ons dat individuen kampen met een aantal obstakels die hun opleidingsdeelname belemmeren of het hen ontbreekt aan de juiste motivatie om deel te nemen (zie hoofdstuk 5). Deze analyses wijzen, net als eerdere studies (bijvoorbeeld Baert, De Rick & Van Valkenborgh, 2004; Sels, Bollens & Buyens, 2000; Vansteenkiste, 2014, Wouters & Douterlungne, 2002), op het bestaan van het Matteüseffect: het zijn de sterkste profielen (bijvoorbeeld hooggeschoolden) die ook het meest en vaakst deelnemen aan opleiding en zich zo verder versterken. Groepen die dus al een sterke positie bekleden op de arbeidsmarkt, maken die positie nog sterker door vaardigheden bij te leren of bij te schaven terwijl kansengroepen achterblijven.

**Tabel 17:** Evolutie van vormingsparticipatie ten opzichte van 2005 (in %-punt)

Opleiding	Regio	2005	2010	2015	Evolutie 2005 – 2015 (%punt)
		(%)	(%)	(%)	
<b>Alle bedrijven</b>	Vlaams Gewest	35,2	51,7	52,1	16,9
	Waals Gewest	36,2	43,5	51,6	15,4
	Brussels H. Gewest	50,8	56,7	58,9	8,1
	België	39,9	51,8	53,9	14,0
	EU-28	32,8	37,6	40,8	8,0
<b>Vormingsbedrijven</b>	Vlaams gewest	47,1	57,6	56,6	9,5
	Waals gewest	49,9	52,7	57,9	8,0
	Brussels H. Gewest	57,1	59,0	61,9	4,8
	België	50,8	57,2	58,3	7,5
	EU-28	43,5	47,5	49,4	5,9

Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

In tabel 18 maken we een opsplitsing van de opleidingsparticipatiegraad naar geslacht en krijgen we zo zicht op de genderkloof. Deze kloof wordt berekend door de opleidingsparticipatie van mannen af te zetten tegenover deze van vrouwen. Zo komen we te weten of mannen en vrouwen evenredig vertegenwoordigend zijn in de opleidingsstatistieken (genderkloof ongeveer gelijk aan 1) of dat er sprake zou zijn van ongelijkheid tussen de beide geslachten (groter dan 1 als er meer mannen dan vrouwen participeren en vice versa). In deze tabel rangschikken we de EU-28 landen en de gewesten voor het jaar 2015 van grootste naar kleinste genderkloof. Voor een vergelijking over de jaren heen voegen we de genderkloof van 2005 aan de tabel toe. In Belgische ondernemingen

nemen meer mannen dan vrouwen deel aan opleiding: 56,0% versus 50,3%. Dit is ook het geval in de overgrote meerderheid van de Europese lidstaten. Het Vlaamse en het Brusselse Hoofdstedelijke gewest schommelen rond die Belgische genderkloof, maar Wallonië kent een opvallend hogere genderkloof van 1,20. Enkel Nederland heeft een nog hogere kloof. Daar ligt de participatiegraad van mannen gemiddeld 23% hoger dan deze van vrouwen. In Griekenland, tweede land in de Europese rangschikking, is dat 18%. Litouwen, Roemenië, Luxemburg, Slovenië, Estland, Malta en Kroatië zijn de enige landen waar beduidend meer vrouwen dan mannen deelnemen aan opleiding. In Cyprus en Finland nemen vrouwen even vaak deel aan opleidingen dan mannen (genderkloof van 1).

Op tien jaar tijd is er in België geen evolutie naar meer gelijkheid op vlak van opleidingsdeelname: België kent in 2005 een kloof van 1,05 terwijl die in 2015 1,11 bedraagt. Vlaanderen gaat van 1,05 naar 1,12 en ook Wallonië heeft in 2015 een grotere kloof dan tien jaar eerder (van 1,08 naar 1,20). Enkel Brussel kent een status quo.

**Tabel 18:** Genderkloof in opleidingsparticipatie (interne & externe opleidingen) in alle bedrijven in landen van EU-28

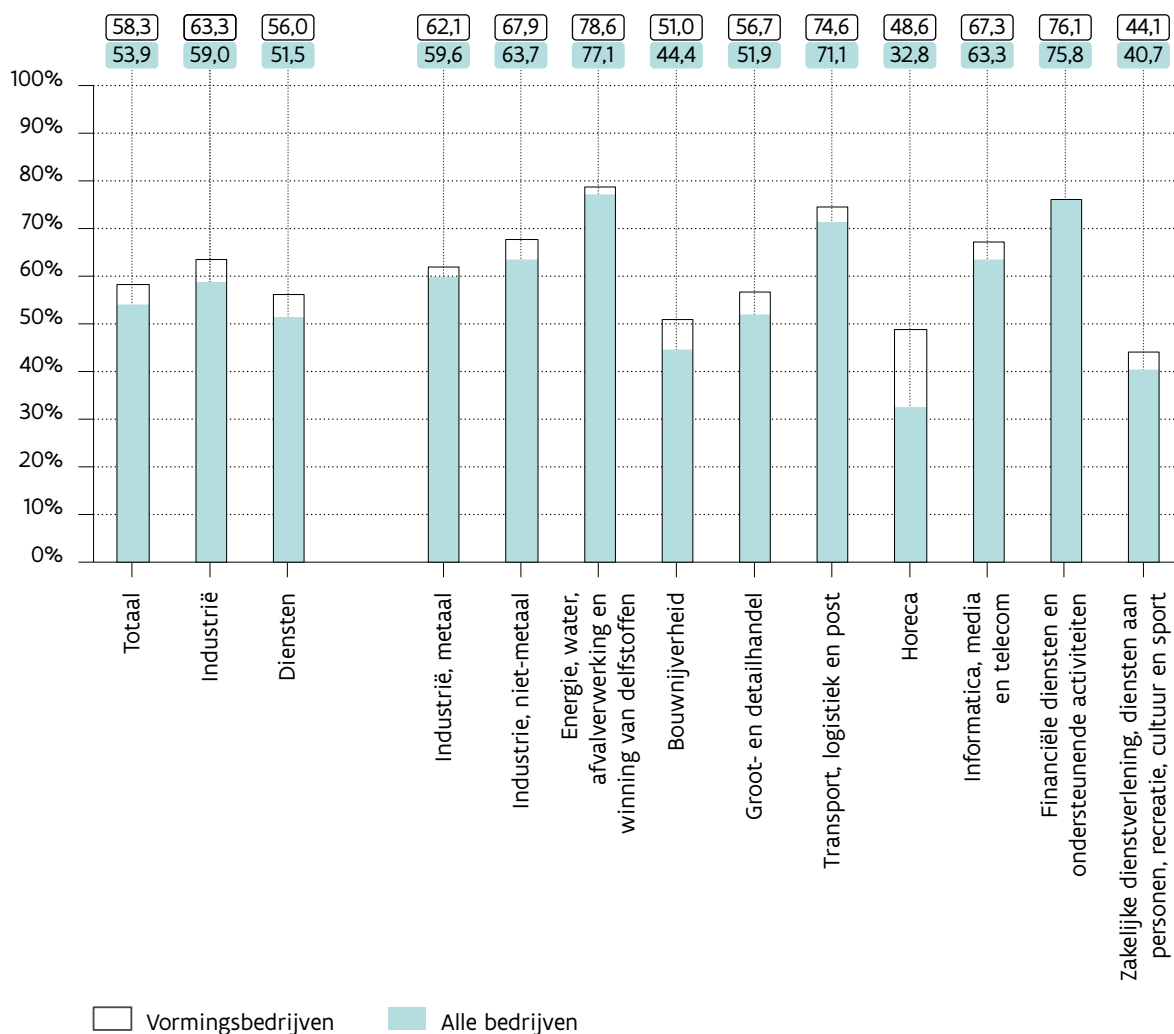
Regio	Totaal (%)	Man (%)	Vrouw (%)	Genderkloof man/vrouw 2015	Genderkloof man/vrouw 2005
Nederland	41,4	44,9	36,6	1,23	1,17
Wallonië	51,6	54,6	45,5	1,20	1,08
Griekenland	18,5	19,8	16,8	1,18	0,87
Verenigd Koninkrijk	30,4	30,5	26,4	1,16	0,96
Vlaanderen	52,1	54,3	48,3	1,12	1,05
Italië	45,9	47,8	42,5	1,12	1,07
Bulgarije	26,5	27,8	24,9	1,12	1,28
België	53,9	56,0	50,3	1,11	1,05
Hongarije	19,4	20,2	18,2	1,11	1,06
Tsjechië	83,7	86,7	79,2	1,09	1,22
Brussel	58,9	61,2	56,0	1,09	1,09
EU28	40,8	42,0	38,7	1,09	1,07
Frankrijk	48,3	49,8	45,9	1,08	1,09
Spanje	55,4	57,2	53,0	1,08	0,95
Slovakije	56,8	58,5	54,3	1,08	1,35
Oostenrijk	45,4	46,5	43,5	1,07	1,19
Polen	37,1	38,0	35,8	1,06	1,02
Ierland	49,7	49,7	47,2	1,05	0,88
Zweden	52,2	53,1	50,5	1,05	1,05
Denemarken	34,6	35,4	34,2	1,04	0,83
Portugal	46,3	46,9	45,4	1,03	1,08
Letland	27,2	27,6	26,8	1,03	0,95
Duitsland	38,1	38,4	37,6	1,02	1,17
Cyprus	33,2	33,3	33,2	1,00	0,98
Finland	43,8	43,8	43,7	1,00	0,92
Litouwen	25,6	25,4	25,8	0,98	1,06
Roemenië	21,3	21,1	21,5	0,98	1,06
Luxemburg	61,8	60,0	65,5	0,92	0,95

Regio	Totaal (%)	Man (%)	Vrouw (%)	Genderkloof man/vrouw 2015	Genderkloof man/vrouw 2005
Slovenië	58,3	56,2	61,9	0,91	0,88
Estland	31,9	30,0	33,9	0,88	0,90
Malta	35,8	32,9	38,2	0,86	0,84
Kroatië	28,7	26,1	32,3	0,81	:

Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Vervolgens bekijken we de opleidingsparticipatiegraad per sector (figuur 27). De opleidingsparticipatiegraad ligt over het algemeen hoger bij de vormingsbedrijven dan over alle bedrijven heen. Dit verschil is echter klein tot bijna onbestaand voor de sectoren 'Energie, water, afvalwerking en winning van delfstoffen' en 'Financiële diensten en ondersteunende activiteiten'. Deze twee sectoren scoren overigens ver boven het Belgische gemiddelde van 58,3%. De sectoren 'Bouwnijverheid' (51,0%) 'Zakelijke dienstverlening, diensten aan personen, recreatie, cultuur en sport' (44,1%) en Horeca (48,6%) kennen in 2015 de laagste opleidingsparticipatie. In het algemeen ligt de participatiegraad van de industrie (63,3%) hoger dan deze van de diensten (56,0%). Alle sectoren, met uitzondering van 'Horeca' en 'Informatica, media en telecom', slaagden er wel in om de opleidingsparticipatiegraad (in alle bedrijven) tussen 2005 en 2015 op te krikken (niet in de figuur). De sector 'Transport, logistiek en post' kende de sterkste stijging, van 25,6% in 2005 naar 71,1% in 2015. 'Informatica, media en telecom' registreert dan wel een daling op tien jaar tijd (-7,8 procentpunten), deze sector kende in 2005 wel de hoogste participatiegraad (71,1%).

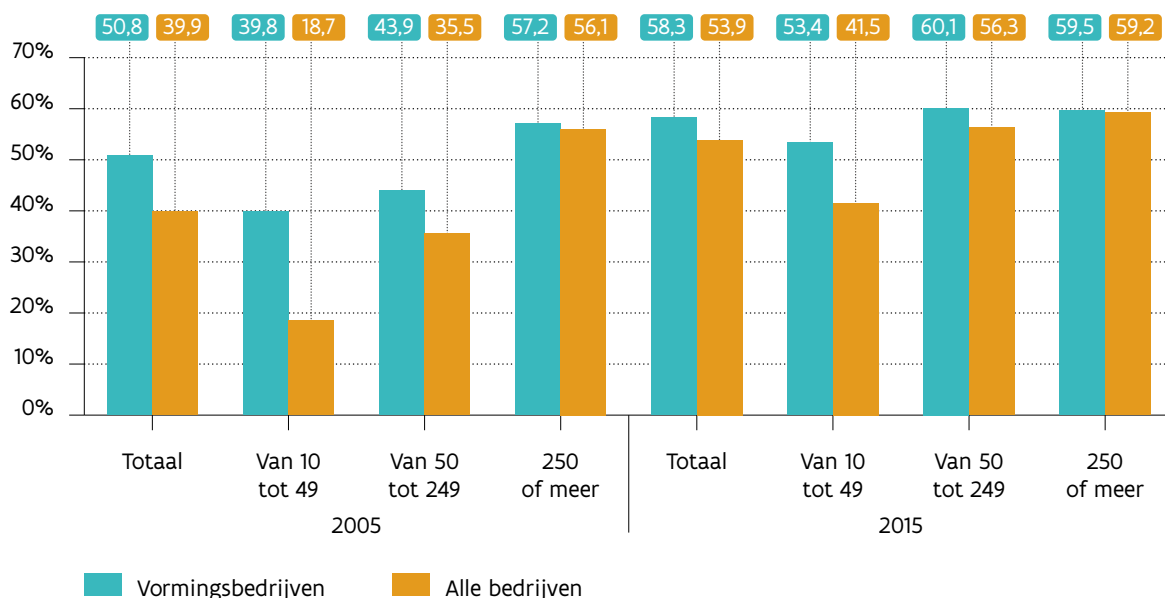
**Figuur 27:** Opleidingsparticipatie werknemers (interne & externe cursussen) in alle bedrijven en vormingsbedrijven) – per sector (%) (2015, België)



Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Wanneer we de grootte van de bedrijven mee in rekening brengen, dan zie we dat zowel in vormingsbedrijven als in alle bedrijven de participatiegraad gestegen is op tien jaar tijd. Uit figuur 28 blijkt duidelijk dat hoe groter het bedrijf is in personeelsaantal, hoe groter de kans is dat werknemers opleiding volgen. De kleinste bedrijven, namelijk bedrijven met minder dan 50 werknemers, kennen in 2015 een algemene participatiegraad van 41,5% tegenover 59,2% in bedrijven met meer dan 250 werknemers. Toch is deze kloof van 17 procentpunten al meer dan gehalveerd in vergelijking met 2005, waar de kloof nog 37 procentpunten bedroeg. De participatiegraad in de kleinste bedrijven is dan ook sterk gestegen tijdens de geobserveerde periode van 18,7% naar 41,5%. Ook de middelste klasse ziet haar deelname stijgen van 43,9% naar 60,1% voor vormingsbedrijven en van 35,5% naar 56,3% voor alle bedrijven.



**Figuur 28:** Opleidingsparticipatie werknemers (interne en externe cursussen) in alle bedrijven en vormingsbedrijven – per bedrijfsgrootte (%) (2005 versus 2015, België)

Bron: CVTS – Eurostat/Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

## 6.3 Hoeveel investeren bedrijven in opleiding

Steeds meer bedrijven bieden dus voortgezette opleiding aan, maar hoeveel investeren ze in leren op de werkvloer? We brengen dit in dit onderdeel in kaart via het berekenen van de financiële opleidingsinspanningen van ondernemingen. Let wel: een grote financiële investering betekent niet noodzakelijk een grotere opleidingsinspanning. Het ene bedrijf kan namelijk goedkope (gesubsidieerde) opleidingen aanbieden aan veel werknemers terwijl andere bedrijven maar een beperkt aantal werknemers kan bereiken met een heel dure opleiding. Dit is een belangrijke nuancering.

De financiële opleidingsinspanning meet de opleidingskosten die een bedrijf maakt voor voortgezette beroepsopleiding en deze kosten worden afgezet tegen de totale loonmassa. Door opleidingsinvesteringen naast het aandeel vormingsbedrijven en de participatiegraad te leggen, krijgen we een nog beter beeld van het opleidingsklimaat bij ondernemingen. Deze indicator is uniek aan de CVTS: voor een internationale vergelijking kunnen we enkel terugrijpen naar de gegevens uit deze bron.

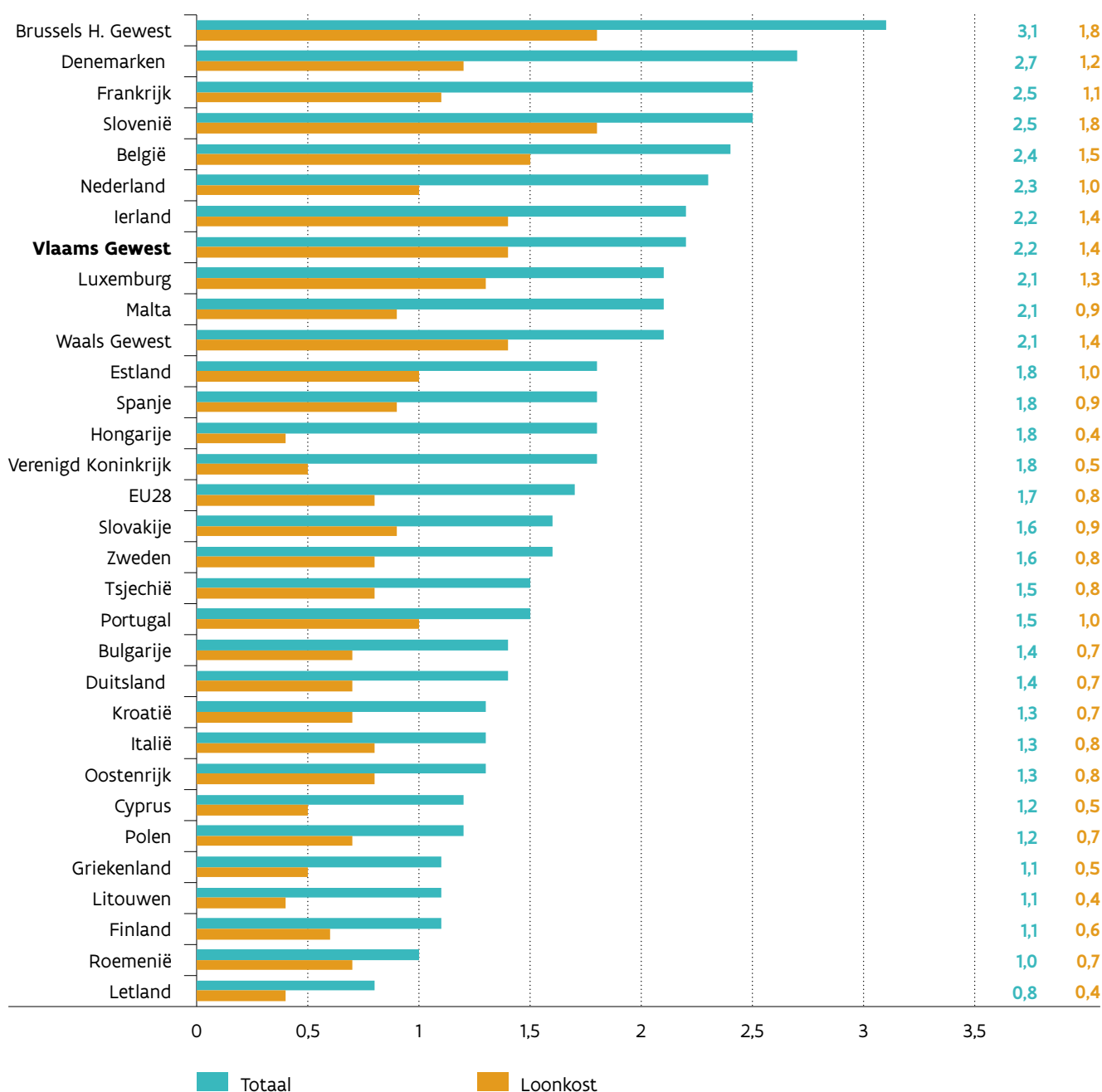
Bij de berekening van deze opleidingsinvestering nemen we drie componenten in rekening. De eerste component zijn de directe opleidingskosten, oftewel de kosten verbonden aan het organiseren van de opleiding (zoals kostprijs voor opleidingsverstrekkers, verplaatsingskosten, loonkost van intern opleidingspersoneel, ...). Ten tweede zijn er ook de indirecte kosten zoals de bijdragen aan collectieve financieringsregelingen (bijvoorbeeld collectieve fondsen) in mindering gebracht met eventuele subsidies of sectorale tegemoetkomingen. Als laatste is er ook nog de loonkost van de werknemer die in opleiding is. Om de financiële vormingsparticipatie te bekomen worden de drie componenten opgeteld en in verhouding geplaatst tot de salarismassa binnen de onderneming. Opgelet, het gaat hier opnieuw enkel over interne en externe opleidingen over alle ondernemingen met minstens tien werknemers heen.

In 2015 bedraagt het opleidingsinvesteringsniveau over alle Belgische ondernemingen heen 2,4% van de totale loonmassa (figuur 29). Daarmee behoort België opnieuw tot de beter presterende landen. Het Europees gemiddelde ligt met 1,7% een stuk lager. In vergelijking met de ons omringen-

de landen moet België niet onderdoen: Nederland volgt België op de voet met een investering van 2,3%, Luxemburg 2,1% en Duitsland investeert slechts 1,4%. Het Vlaamse en Waalse gewest scoren met respectievelijk 2,2% en 2,1% iets lager terwijl Brussel met een opleidingsinvestering van 3,1% van de loonmassa de nummer 1 in Europa, Denemarken, overklast. Frankrijk en Slovenië, met allebei een investering van 2,5%, vullen de top-3 aan.

België staat bekend om zijn hoge loonkost. Dit vertaalt zich ook in figuur 29: op een opleidingsinvestering van 2,4% van de totale loonmassa zit ons land aan een aandeel van 1,5% die toe te wijzen is aan de loonkost van deelnemers tijdens hun opleiding. Bijna tweederde van de totale opleidingskost door Belgische bedrijven is dus toe te schrijven aan de loonkost van de werknemer in opleiding. Hetzelfde geldt voor de regio's. Voor Europa is gemiddeld de helft van de totale loonmassa toe te wijzen aan loonkost. Ook bij onze buurlanden Duitsland (0,7%), Frankrijk (1,1%) en Nederland (1,0%) wegen die loonkosten minder zwaar door. Mogelijk speelt het hierboven vermelde Matteüseffect ook een rol in het relatief hoge aandeel van de loonkost in de totale opleidingskost in België en de gewesten. Uit de AES-analyse blijkt bijvoorbeeld dat bijna 80% van de hooggeschoolden een opleiding gevolgd heeft of gemotiveerd is om een opleiding te volgen ten opzichte van slechts 33% van de kortgeschoolden in Vlaanderen. Dezelfde vaststelling wordt gemaakt op basis van de EAK-berekening: van alle berekende kloven is de kloof tussen de kort- en hooggeschoolden het grootst. Als meer hooggeschoolden opleiding volgen, dan duwt dat de loonkost omhoog omwille van hun hoger loon.

**Figuur 29:** Totale financiële opleidingsinvestering en loonkost tijdens opleiding (als % van de totale loonmassa) voor interne en externe vorming in de landen van EU-28 (2015)



Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

In tabel 19 sommen we voor elke sector – en voor zowel vormingsbedrijven als alle bedrijven – de financiële vormingsparticipatie op. De grootste investeerders in opleiding zijn de sectoren ‘Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen’ (3,2%), ‘Transport, logistiek en post’ (3,0%) en ‘Zakelijke dienstverlening, diensten aan personen, recreatie, cultuur en sport’ (2,8%). Voor zowel de dienstensector als de industrie geldt dat de opleidingskosten in alle bedrijven gemiddeld 2,4% inneemt van de totale loonmassa.

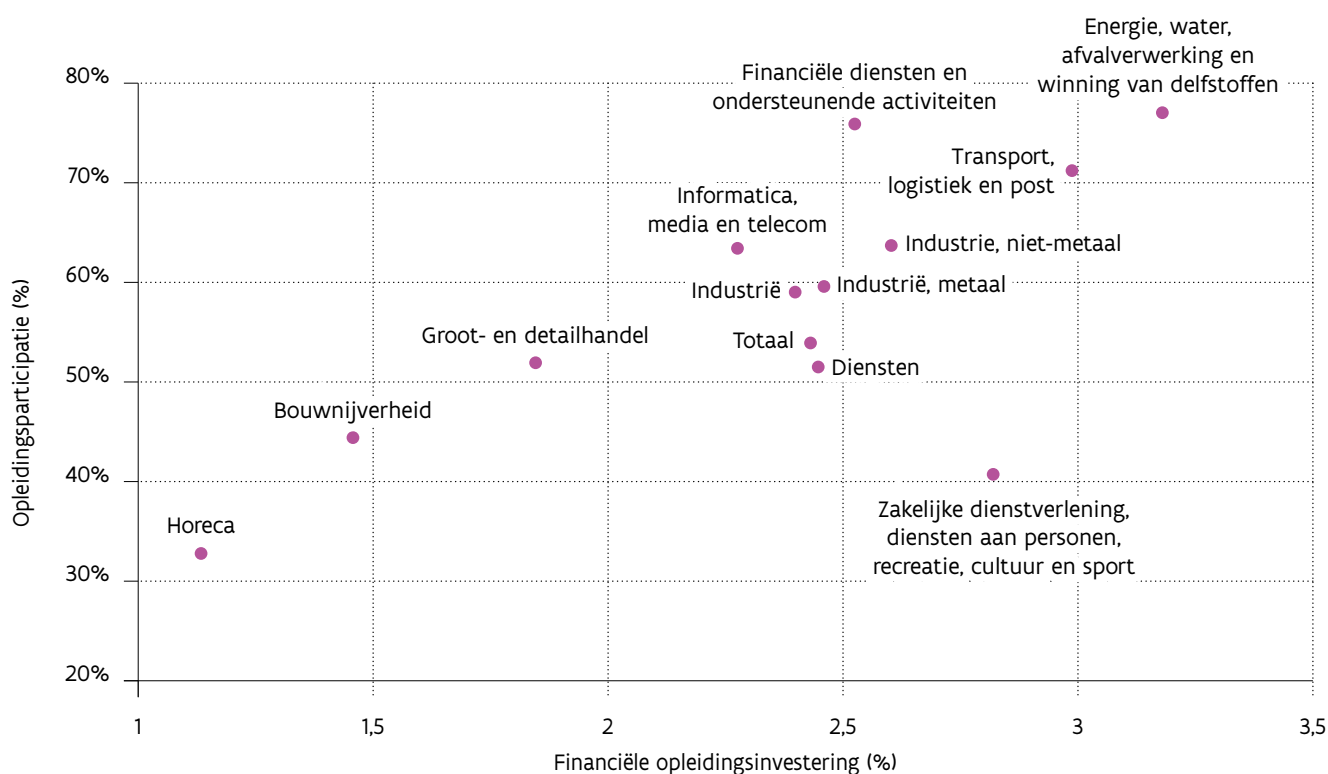
**Tabel 19:** Financiële vormingsparticipatie (interne en externe opleidingen) per sector (% totale loonmassa) (2015, België)

Sector	Vormingsbedrijven		Alle bedrijven	
	Totaal	Loonkost	Totaal	Loonkost
<b>Totaal</b>	2,6%	1,6%	2,4%	1,5%
<b>Industrie</b>	2,5%	1,6%	2,4%	1,5%
<b>Industrie, metaal</b>	2,5%	1,6%	2,5%	1,5%
<b>Industrie, niet-metaal</b>	2,7%	1,8%	2,6%	1,7%
<b>Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen</b>	3,2%	1,9%	3,2%	1,9%
<b>Bouwnijverheid</b>	1,6%	1,0%	1,5%	0,9%
<b>Diensten</b>	2,6%	1,6%	2,4%	1,5%
<b>Groot- en detailhandel</b>	2,0%	1,1%	1,8%	1,1%
<b>Transport, logistiek en post</b>	3,1%	1,7%	3,0%	1,7%
<b>Horeca</b>	1,5%	0,8%	1,1%	0,6%
<b>Informatica, media en telecom</b>	2,4%	1,6%	2,3%	1,5%
<b>Financiële diensten en ondersteunende activiteiten</b>	2,5%	1,2%	2,5%	1,2%
<b>Zakelijke dienstverlening, diensten aan personen, recreatie, cultuur en sport</b>	3,0%	2,0%	2,8%	1,9%

Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Vervolgens zetten we in figuur 30 de financiële opleidingsinvestering af tegen de opleidingsparticipatiegraad (voor interne & externe vorming) voor de sectoren. Uit de puntenwolk kunnen we afleiden dat sectoren die meer investeren (in % van totale loonmassa) doorgaans ook een hogere opleidingsparticipatie (%) kennen. Door beide indicatoren te combineren nemen de sectoren 'Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen' en 'Transport, logistiek en post' de leiding. De sector 'Zakelijke dienstverlening' valt op door de relatief hoge investering gecombineerd met een relatief lage participatiegraad. Dezelfde vaststelling wordt overigens ook gemaakt als we de oefening doen met Europese lidstaten in plaats van sectoren: landen waarvan werkgevers meer investeren in opleiding, laten doorgaans hogere opleidingsparticipatie optekenen (niet in de figuur).

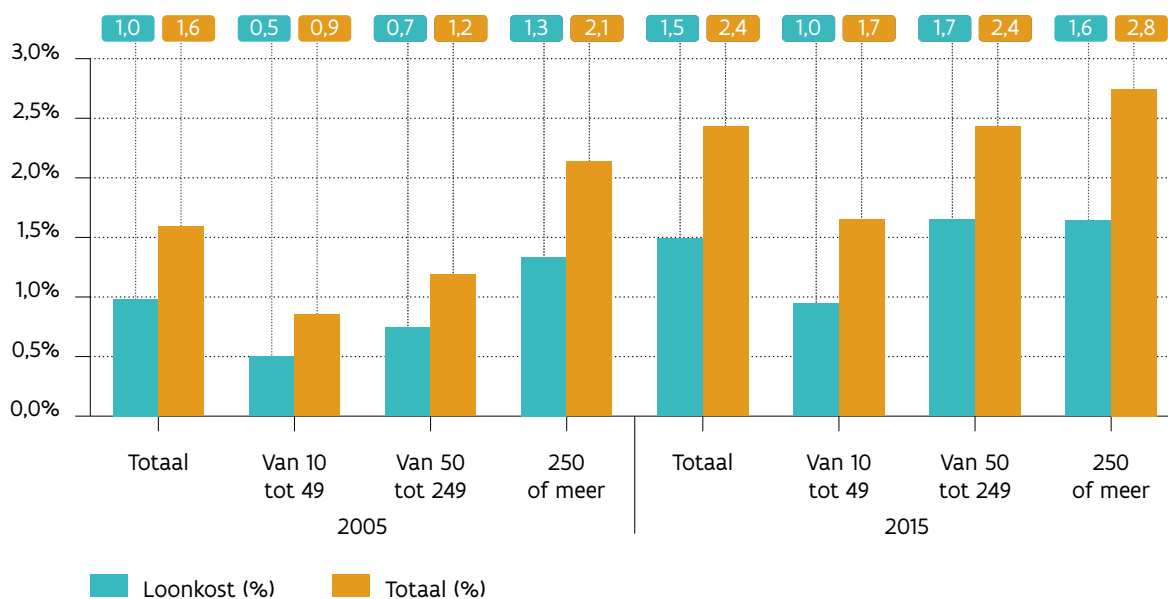
**Figuur 30:** Opleidingsparticipatie versus financiële opleidingsinvestering (interne & externe vorming) naar sector (2015, België)



Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Indien we de ondernemingsgrootte mee in rekening nemen, komen we opnieuw tot dezelfde vaststelling: grotere bedrijven zijn meer opleidingsgericht, ook op vlak van de financiële investering (figuur 31). Bedrijven met 250 of meer werknemers investeren meer dan gemiddeld (2,8%). Hoewel de kleinste categorie minder dan gemiddeld investeert, hebben deze bedrijven op tien jaar tijd wel een sterke inhaalbeweging gemaakt. Zo bedroeg de totale investeringskost slechts 0,9% van de totale loonmassa in 2005, maar is dit opgekrikt tot 1,7% in 2015. Ook voor de middelste categorie spreken we van een verdubbeling van de financiële opleidingsinvestering, van 1,2% naar 2,4% van de totale loonmassa.

**Figuur 31:** Totale financiële opleidingsinvestering en loonkost tijdens opleiding (% van totale loonmassa) voor interne & externe opleidingen – in alle ondernemingen – naar bedrijfsgrootte (2005 versus 2015, België)



Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

## 6.4 Hoeveel uur spenderen werknemers aan opleiding

Om het beeld van opleidingsinspanningen van bedrijven compleet te maken, bespreken we ten slotte ook nog de indicator opleidingsduur. Via deze indicator krijgen we zicht op hoeveel tijd werknemers, die een opleiding volgen, spenderen aan die opleiding.

Er zijn verschillende manieren om deze indicator te berekenen (tabel 20). Ten eerste willen we weten hoe groot het aandeel van de totale werkduur is dat wordt besteed aan opleiding van werknemers. Hiervoor plaatsen we het aantal uren dat in bedrijven aan opleiding wordt besteed in verhouding tegenover het totaal aantal gepresteerde uren, oftewel de opleidingsuren in percentage van de gewerkte uren. Deze indicator wordt enkel berekend voor interne en externe opleiding, maar er worden wel twee varianten besproken. In de eerste berekenen we het aandeel werkuren dat over alle bedrijven heen werd vrijgemaakt voor opleiding en in de tweede komen enkel de vormingsbedrijven aan bod.

In 2015 werd in België over alle bedrijven met minstens tien werknemers heen 1,3% van de werkuren besteed aan voortgezette beroepsopleiding. Terwijl ons land in 2005 Zweden nog moest laten voorgaan, staat het nu zelf aan de Europese top en is Zweden in de middenmoot beland. In de top-10 vinden we onze buurlanden Luxemburg (1,2%), Nederland (0,9%) en Frankrijk (0,8%) terug. In de EU-28 bedraagt de gemiddelde opleidingsduur slechts 0,6% wat een beperkte stijging betekent tegenover 2005 (0,5%). Wanneer we de gemiddelde opleidingsduur enkel berekenen voor de vormingsbedrijven, dan loopt de gemiddelde opleidingsduur in België op tot 1,4% van alle gewerkte uren. Dat is opnieuw een hoge score in Europees opzicht (EU-28: 0,8%). België moet enkel Ierland (1,5%) voorlaten. Kijken we ook naar de gewesten van België, dan prijkt het Brussels gewest weer helemaal bovenaan: de Brusselse bedrijven spenderen namelijk 1,7% van alle gewerkte uren aan opleiding. Dat is bijna dubbel zoveel als het Europees gemiddelde (0,8%). In Vlaanderen en Wallonië

gaat het om 1,3% van de gewerkte uren voor de vormingsbedrijven en 1,2% over alle bedrijven heen. Op honderd werkuren gaat dus iets meer dan een uur op aan opleiding van werknemers.

**Tabel 20:** Gemiddelde opleidingsduur (in % gewerkte uren), opleidingsduur (in uren) en opleidingsverwachting – status (2015) en groei (2015 versus 2005, %-punt groei tussen haakjes)

Regio	Gemiddelde opleidingsduur (in % gewerkte uren)		Opleidingsduur (in uur)	Opleidingsverwachting (in uur)
	Alle bedrijven	Vormingsbedrijven		
<b>EU-28</b>	0,6 (+ 0,1)	0,8 (+ 0,1)	25 (- 2,6u)	10 (+ 1,1u)
<b>België</b>	1,3 (+ 0,5)	1,4 (+ 0,3)	35 (+ 4,1u)	19 (+ 6,5u)
<b>Vlaanderen</b>	1,2 (+ 0,5)	1,3 (+ 0,3)	33 (+ 3,5u)	17 (+ 6,8u)
<b>Wallonië</b>	1,2 (+ 0,4)	1,3 (+ 0,3)	31 (+ 0,8u)	16 (+ 5,1u)
<b>Brussels H. Gewest</b>	1,7 (+ 0,5)	1,7 (+ 0,4)	41 (+ 7,8u)	24 (+ 7,1u)

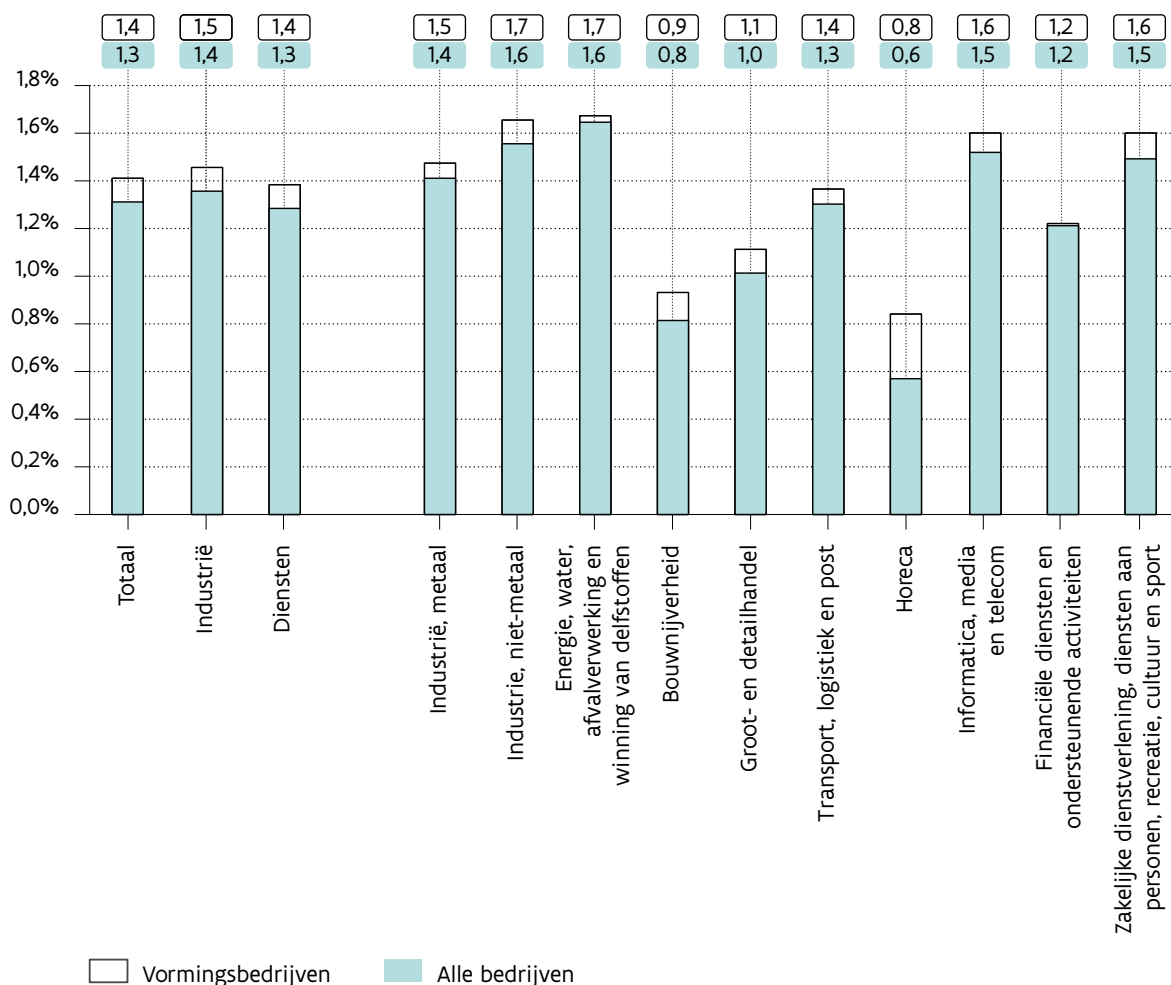
Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Vervolgens kunnen we het aantal gevolgde opleidingsuren afzetten tegenover het aantal deelnemers, oftewel de gemiddelde opleidingsduur (tabel 20). Ook hier gaat het over uren die aan interne of externe vormen van opleiding zijn gespendeerd. Er wordt geen rekening gehouden met andere vormen van opleiding zoals zelfstudie en conferenties. In België volgde een werknemer gemiddeld 35 uur opleiding, wat neerkomt op meer dan vier werkdagen. In 2005 waren dat er nog 31 gemiddeld. Hiermee doet ons land het weer zeer goed. Enkel in Estland (45u), Ierland (39u) en Malta (38u) spenderen werknemers in opleiding net iets meer uren in opleiding. Regionaal presteert ook hier Brussel (41u) beter dan het Vlaamse (33u) en Waalse (31u) gewest.

Als laatste indicator is er de (gemiddelde jaarlijkse) opleidingsverwachting, waar gekeken wordt naar het aantal gevolgde opleidingsuren tegenover het gemiddeld aantal werknemers. We zetten de opleidingsuren dus af tegen alle werknemers over alle ondernemingen heen en niet enkel tegenover deelnemers aan opleiding. In tabel 20 is het opvallend hoeveel lager de opleidingsverwachting ligt in vergelijking met de gemiddelde opleidingsduur. Dit is niet onlogisch aangezien de noemer veel groter is. Belgische werknemers konden zich in 2015 verwachten aan gemiddeld 19 uur opleiding op jaarbasis, net zoals de Ierse werknemers. Enkel in Luxemburg (22u) was de jaarlijkse opleidingsverwachting hoger. België maakt daarmee een grote sprong: in 2005 moesten Belgische werknemers het namelijk met gemiddeld 12 uur opleiding op jaarbasis stellen. Bedrijven met hoofdzetel in Brussel behalen opnieuw de hoogste score in Europees perspectief. Brussel doet het met gemiddeld 24 uur per werknemer beter dan Vlaanderen (17u) en Wallonië (16u). Ook hier weer scoren België en haar gewesten beduidend hoger dan gemiddeld. De Europese jaarlijkse opleidingsverwachting bedraagt immers slechts 10 uur.

In figuur 32 berekenen we dezelfde indicatoren voor de sectoren. Ook hier gaat het over gegevens op Belgisch niveau. De sectoren die de hoogste gemiddelde opleidingsduur laten optekenen, zijn de 'Industrie, niet-metaal' en 'Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen'. De 'Bouwnijverheid' en de 'Horeca' kennen de laagste percentages. Werknemers uit die twee sectoren moeten het overigens ook stellen met de laagste opleidingsverwachting (figuur 33). Zo volgen werknemers er respectievelijk gemiddeld 12 uur en 7 uur opleiding. Met gemiddeld 24 uur aan interne en externe opleiding per werknemer is de sector 'Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen' de koploper. 'Zakelijke dienstverlening, diensten aan personen, recreatie, cultuur en sport' neemt met een score van 53 uur opleiding per jaar deze koppositie over als we enkel rekening houden met het aantal uren per deelnemer.

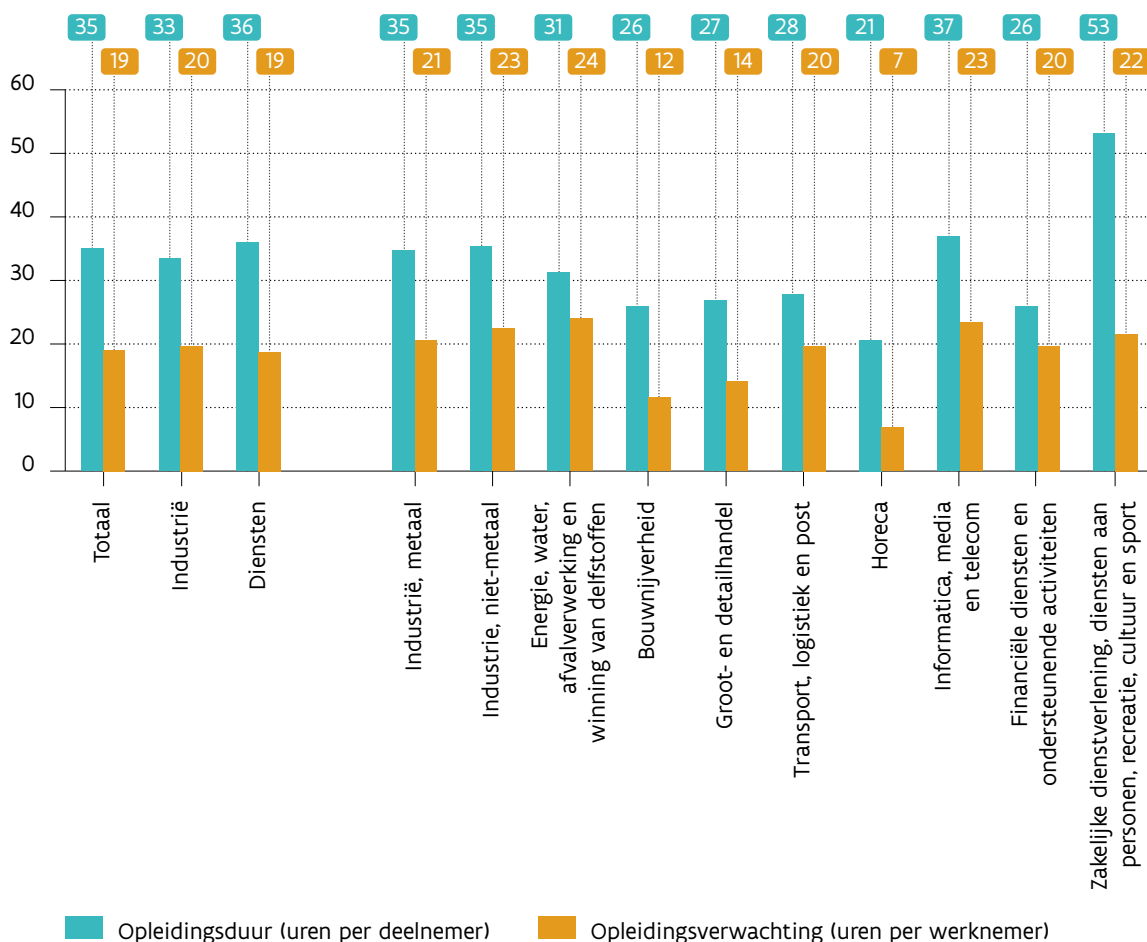
**Figuur 32:** Gemiddelde opleidingsduur (% van gewerkte uren) per werknemer in opleiding, over alle bedrijven heen en voor vormingsbedrijven – naar sectoren (2015, België)



Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)



**Figuur 33:** Opleidingsduur (uren per deelnemer in vormingsbedrijven) en jaarlijkse opleidingsverwachting (uren per werknemer in alle bedrijven) per sector per jaar (2015, België)



Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

Tenslotte geeft tabel 21 de duur-indicatoren voor de verschillende bedrijfsgroottes weer. De middelste categorie, bedrijven met een werknemersaantal tussen 50 en 249, heeft de hoogste gemiddelde opleidingsduur (1,6% van de gewerkte uren). Met een toename van 0,9 procentpunten is het overigens ook de sterkst stijgende categorie. De kleinste categorie is ook gegroeid op tien jaar tijd, maar haalt voorlopig niet het gemiddelde. Op vlak van opleidingsduur, oftewel uren per deelnemer in vormingsbedrijven, ziet deze categorie zelfs de uren dalen. Daartegenover staat wel een stijging van 6 uur van de opleidingsverwachting, van 6 uur in 2005 naar 12 uur in 2015. Ook hier is de middelste categorie de koploper met een opleidingsduur van 40 uur en een opleidingsverwachting van 22 uur.

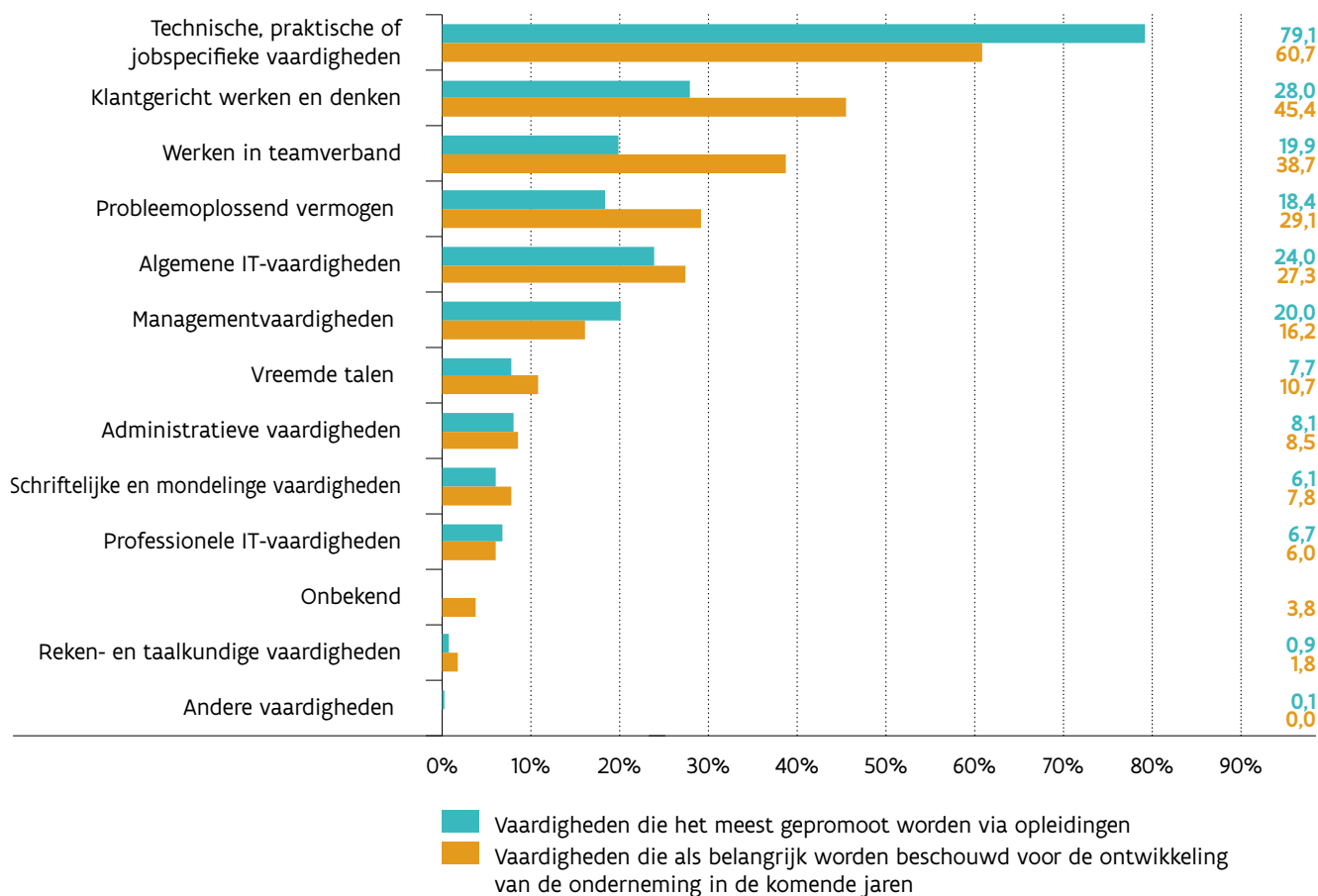
**Tabel 21:** Gemiddelde opleidingsduur, opleidingsduur en opleidingsverwachting naar bedrijfs-grootte (2015, België) (groei tegenover 2005 in procentpunten)

Regio	Gemiddelde opleidingsduur (in % gewerkte uren)		Opleidings- duur (in uur)	Opleidings- verwachting (in uur)
	Alle bedrijven	Vormingsbedrijven		
<b>Totaal</b>	1,3 (+ 0,4 ppt)	1,4 (+ 0,3 ppt)	35 (+ 4u)	19 (+ 7u)
<b>10 tem 49</b>	0,9 (+ 0,5 ppt)	1,1 (+ 0,2 ppt)	30 (- 4u)	12 (+ 6u)
<b>50 tem 249</b>	1,6 (+ 0,9 ppt)	1,6 (+ 0,8 ppt)	40 (+ 13u)	22 (+ 12u)
<b>250 of meer</b>	1,4 (+ 0,2 ppt)	1,4 (+ 0,1 ppt)	35 (+ 3u)	21 (+ 3u)

Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

## 6.5 Vaardigheden en het belang ervan voor de ontwikkeling van de onderneming

De CVTS peilt in elk land ook naar de vaardigheden die als belangrijk beschouwd worden voor de ontwikkeling van de onderneming in de komende jaren en welke van die vaardigheden het meest gepromoot worden via opleiding (figuur 34). De meeste aandacht gaat naar de ontwikkeling van technische, praktische of jobspecifieke vaardigheden. Deze vaardigheden worden overigens ook als meest belangrijke beschouwd naar de nabije toekomst van de onderneming toe. De top-3 van vaardigheden die het meest gepromoot worden via opleidingen wordt verder aangevuld met klantgericht werken en denken en algemene IT-vaardigheden. Qua vaardigheden die in de toekomst belangrijk kunnen worden voor de ontwikkeling van het bedrijf, kijken werkgevers ook naar werken in teamverband en probleemoplossend denken. Deze vaardigheden worden minder gepromoot via de huidige opleidingen.

**Figuur 34:** De ontwikkeling van vaardigheden in België (2015)

Bron: CVTS – Eurostat / Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) (Bewerking Steunpunt Werk)

## 6.6 Conclusie

Op basis van de CVTS-resultaten voor de 28 Europese lidstaten, maken België en de gewesten een goede beurt. Uit de vorige CVTS-bevragingen bleek al dat België inzake vormingsinspanningen van werkgevers relatief hoog scoort. Dezelfde conclusie kunnen we nu ook voor het referentiejaar 2015 maken. Uit de analyse blijkt namelijk dat steeds meer bedrijven voortgezette opleiding aanbieden en dat er ook steeds meer werknemers bereikt worden. In Vlaanderen steeg het aandeel vormingsbedrijven (alle opleidingsvormen) van 61,1% in 2005 naar 85,2% in 2015 en de opleidingsparticipatie ging van 47,1% naar 56,6% op tien jaar tijd. Bovendien voeren België en de gewesten telkens de top aan op vlak van financiële vormingsinspanningen en opleidingsduur.

Indien we de ondernemingsgrootte mee in rekening nemen, stellen we dat de grootste dimensieklasse de hoogste aandelen noteren. In navolging van heel wat andere studies geldt nog steeds dat hoe groter het bedrijf is in personeelsaantal, hoe hoger de kans is dat werknemers opleiding volgen. Toch heeft de kleinste categorie (10-49 werknemers) een sterke inhaalbeweging gemaakt op tien jaar tijd. Kleinere bedrijven steken dus meer en meer tijd in de opleiding van hun werknemers. Op sectoraal vlak is er sprake van differentiatie: over de hele lijn steekt de sector 'Energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen' er bovenuit, terwijl de sectoren 'Horeca' en 'Bouwnijverheid' achterlopen. Er is dus zeker nog marge voor het verder opkrikken van de opleidingsinspanningen, zowel voor de kleinere sectoren als een aantal specifieke sectoren.

Voor alle vier de basisindicatoren kunnen we per gewest ook een positieve groei vaststellen. Het Vlaamse gewest groeit het sterkst op vlak van het aandeel vormingsbedrijven en opleidingsparticipatie van werknemers. Het Brusselse gewest groeit dan weer sterker inzake financiële opleidingsinvestering en opleidingsduur. Zo spendeerde het in 2015 3,1% van de totale loonmassa terwijl dat in 2005 nog 2,1% was.

Toch moeten we deze algemene sterke positie ook nuanceren. Op basis van verschillende internationale enquêtes en surveys blijkt dat België zich vaak in de Europese middenmoot bevindt. Er kan enkel van een sterke leercultuur gesproken worden als we naar de CVTS-resultaten kijken (Van Damme, 2019). Dat heeft grotendeels te maken met de manier waarop de CVTS is georganiseerd. Het gaat namelijk over een vrijwillige bedrijfssurvey waardoor het aannemelijk is dat bedrijven die meer opleidingsgericht zijn of meer op de hoogte zijn van het onderwerp, sneller zullen deelnemen aan een bevraging over opleidingsinspanningen. Bovendien sluit de CVTS de kleine bedrijven (< 10 werknemers), met doorgaans lagere opleidingsinspanningen, uit. De hervorming van de sociale balans zou ook bijgedragen kunnen hebben tot een betere kennis van de opleidingsbegrippen.

## 7

## Bibliografie

- Baert, H., De Rick, K., & Van Valckenborgh, K. (2004). *Naar een positiever klimaat in Vlaanderen*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Boeren, E. (2017) Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem. *Studies in Continuing Education*, 39(2), 161-175.
- Cross, K. P. (1981). *Adults as Learners. Increasing Participation and Facilitating Learning*.
- Dohmen, D., Yelubayeva, G., & Wrobel, L. (2019). *Patterns in adult education participation in Europe* (FiBs-Forum No. 65). Berlin: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.
- EGCW. (2013). *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen. Verslag aan de Regering*. Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid'.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2020). *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [data collection]. 8th Edition. UK Data Service. SN: 7363, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-8>
- Eurostat (2016). *Classification of Learning Activities (CLA) Manual*. Publications Office of the European Union: Luxembourg.
- ESJS: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). *Cedefop European skills and jobs survey (ESJS)*, Wave 1, Spring 2014 [computer file], 1st edition, Thessaloniki: Greece, Downloaded from: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-skills-and-jobs-esj-survey>
- Faiza, D., & Boey, R. (2014). Obstakels en ongelijkheden in opleidingsdeelname in Europees perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 61-69. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Goglio, V., & Meroni, E. C. (2014). *Adult participation in lifelong learning – the impact of using a 12-months or 4-weeks reference period*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Lavrijsen, J., & Nicaise, I. (2015). Systemic obstacles to participation in lifelong learning.
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202. Paris: OECD Publishing.
- OESO (2016). "Indicator C6 How many Adults participate in Education and Learning?", in *Education at a Glance 2016: OECD Indicators*, OECD Publishing: Paris.
- OESO (2019). *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing: Paris.
- Roosmaa, E. L., & Saar, E. (2017). Adults who do not want to participate in learning: A cross-national European analysis of their perceived barriers. *International Journal of Lifelong Education*, 36(3), 254-277.

Rubenson, K. (2011). Barriers to participation in adult education. In K. Rubenson (Ed.), *Adult learning and education* (pp. 216–221). Saint Louis, MO: Academic Press.

Sels, L., Bollens, J., & Buyens, D. (2000). *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (Werk. Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA – KU Leuven.

Sourbron, M., & Herremans, W. (2014). De vormingsinspanningen in Vlaamse bedrijven belicht. Een analyse op basis van geregionaliseerde sociale balansgegevens. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 80-88. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Van Damme, D. (2019). Uitdagingen en aanbevelingen voor een ambitieus Vlaams beleid rond levenslang leren. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(1), 61-71. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Vanderbiesen, W., & Herremans, W. (2014). België: land van permanente vorming? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 70-79. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Vansteenkiste, S. (2014). Basiscompetenties en competentieversterking van Vlaamse werklozen en werkenden: een onderzoek op basis van PIAAC. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 36-45. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Uitgeverij Acco.

Wouters, M., & Douterlungne, M. (2002). Levenslang leren in Vlaanderen. Deelname permanente vorming en recht op levenslang leren. Module 1: Een Vlaamse Strategierapport. In: H. Baert, M. Douterlungne, D. Van Damme, W. Kusters, I. Van Wiele, T. Baert, M. Wouters, K. De Meester, & J. Scheeren. *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*. Leuven: CPVBO – KU Leuven.

## 8

# Lijst met afkortingen

<b>AES</b>	Adult Education Survey
<b>CVTS</b>	Continuing Vocational Training Survey
<b>EAK</b>	Enquête naar arbeidskrachten
<b>ESJS</b>	European Skills and Jobs survey
<b>EWCS</b>	European Working Conditions Survey
<b>ILO</b>	International Labour Organization
<b>LFS</b>	Labour Force Survey
<b>OESO</b>	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
<b>PIAAC</b>	Programme for the International Assessment of Adult Competencies

# Colofon

## SAMENSTELLING

### **Vlaamse overheid**

#### **DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE**

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

02 553 42 56

[beleid.wse@vlaanderen.be](mailto:beleid.wse@vlaanderen.be)

[www.vlaanderen.be/departement-wse](http://www.vlaanderen.be/departement-wse)

### **Steunpunt Werk**

Vlamingenstraat 83 bus 3552

3000 Leuven

01 632 32 39

[steunpuntwerk@kuleuven.be](mailto:steunpuntwerk@kuleuven.be)

[www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be)

## VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Vanderpoorten

Secretaris-generaal

Sarah Vansteenkiste

Coördinator Steunpunt Werk

## LAY-OUT

Perplex | Aalst

## UITGAVE

juni 2020

## DEPOTNUMMER

D/2020/3241/160

## ISBN

978-9-04-030414-9



DEPARTEMENT WERK & SOCIALE ECONOMIE

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

[www.vlaanderen.be/departement-wse](http://www.vlaanderen.be/departement-wse)

**STEUNPUNT  
WERK**

Vlamingenstraat 83 bus 3552, 3000 Leuven

[steunpuntwerk@kuleuven.be](mailto:steunpuntwerk@kuleuven.be) | +32 016 32 32 39

[www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be) | twitter: [@SteunpuntWerk](https://twitter.com/SteunpuntWerk)

Het **STEUNPUNT WERK** is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.